

Anni Ylkänen

## **Työvaatekonsepteja Miedon päiväkotiin**

Opinnäytetyö

Kevät 2012

Kulttuurin yksikkö

Muotoilun koulutusohjelma

Lifestylemuotoilu



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Kulttuurin yksikkö

Koulutusohjelma: Muotoilu

Suuntautumisvaihtoehto: Lifestylemuotoilu

Tekijä: Anni Ylkänen

Työn nimi: Työvaatekonsepteja Miedon päiväkotiin

Ohjaaja: Anne Kuusela, Merja Juppo

Vuosi: 2012 Sivumäärä: 45 Liitteiden lukumäärä: 20

---

Opinnäytetyössä suunniteltiin kolme erilaista työvaatekonseptia kurikkalaiseen Miedon päiväkotiin. Työssä tutustuttiin yleisesti siihen, mikä työvaate on, sen mitoitus ja malliin sekä siihen, miten erilaisia työvaatteita voidaan jaotella. Tämän pohjalta suunniteltiin konseptitasolla työvaatteita päiväkotiin. Tavoitteina oli suunnitella päiväkodin henkilökunnan päivittäisiä toimia helpottava vaatetus ja esittää lopputulos ammattimaisina plansseina.

Työn tueksi tehtiin haastattelut kahdessa päiväkodissa ja havainnointi Miedon päiväkodissa. Työvaatteiden suunnittelu eteni ideoinnista luonnostelun kautta lopullisiin malleihin. Mallien valintaan vaikuttivat hankittu tieto työvaatteesta sekä päiväkodin henkilökunnan haastattelut ja havainnointi. Lopputuloksena suunniteltiin kolme erillistä konseptia. Kukin konsepti sisältää kymmenen erilaista päiväkodin työvaatetta.

Avainsanat: työvaatteet, vaatetussuunnittelu, konsepti, päiväkoti

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Culture and Design

Degree Programme: Degree Programme in Design

Specialisation: Lifestyle Design

Author/s: Anni Ylkänen

Title of thesis: Working clothes concepts for Mieto's day care centre

Supervisor(s): Anne Kuusela, Merja Juppo

Year: 2012      Number of pages: 45      Number of appendices: 20

---

The aim of this thesis was to design three different concepts of working clothes to the Mieto's day care centre in Kurikka. This was done through a general study of working clothes, dimensioning them, their models and how working clothes are classified. The goals of this thesis were to design working clothes to help the personnel of day care centre in their everyday tasks and to present the end results through professional concepts.

Interviews at two day care centres and an observation at the Mieto's day care centre helped to perform the planning. Different kinds of creation methods and outlines were used in this thesis. Acquired knowledge and the opinions of the personnel in the day care centre assisted in designing the final collection. The end results are three different concepts. Each of them includes ten pieces of working clothes for the day care center.

Keywords: working clothes, designing clothes, concept, day care centre

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
KUVALUETTELO.....	6
1 JOHDANTO.....	7
2 BRIEF.....	9
3 YHTEISTYÖKUMPPANIT.....	10
4 TYÖVAATE.....	11
4.1 Työvaatteiden luokittelu.....	11
4.1.1 Imago- ja yritysvaatetus.....	13
4.1.2 Suojavaatetus.....	13
4.1.3 Ammattivaatetus.....	14
4.2 Työvaatteen ominaisuudet ja suunnittelu.....	14
4.2.1 Työvaatteen mitoitus.....	17
4.2.2 Työvaatteen malli.....	19
4.3 Yhteenveto työvaatteista.....	20
5 HAASTATTELUT JA HAVAINNOINTI PÄIVÄKODEISSA.....	22
5.1 Käyttäjälähtöinen suunnittelu.....	22
5.2 Kohderyhmän haastattelu ja analyysit.....	22
5.2.1 Haastattelun toteutus.....	24
5.2.2 Haastattelun tulokset.....	25
5.3 Havainnointi.....	27
5.3.1 Havainnoinnin toteutus.....	28
5.3.2 Havainnoinnin tulokset.....	29
5.4 Yhteenveto haastatteluista ja havainnoinnista.....	30
6 MUOTOILUPROSESSI.....	32
6.1 Ideointi.....	32
6.2 Ideoinnista luonnoksiin.....	34
6.3 Päiväkodin henkilökunnan mielipiteet luonnoksista.....	35

6.4 Yhteenveto ennen konseptien suunnittelua .....	36
6.5 Lopulliset konseptit.....	36
7 YHTEENVETO.....	39
LÄHTEET .....	41
KUVAKOLLAASIEN LÄHTEET .....	43
LIITTEET .....	45

## KUVALUETTELO

Kuva 1. Miedon päiväkot.....	10
Kuva 2. Pituuden lisäyksiä muutamissa työliikkeissä.....	17
Kuva 3. Väljyyden lisääminen laskoksilla.....	18
Kuva 4. Miedon päiväkodin väki ulkoilemassa.....	30
Kuva 5. Mindmap päiväkodin työvaatteesta.....	33
Kuva 6. Lootuskukka-ideointia talvivaatteista ja taskujen sijoittelusta.....	33
Kuva 7. Luonnoksia talvivaatteista.....	34
Kuva 8. Kuurupiilo-malliston planssi .....	37
Kuva 9. Kukkulan kuningas -malliston planssi .....	38
Kuva 10. Kymmenen tikkua laudalla -malliston planssi.....	38

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä suunnitellaan kolme erilaista konseptia päiväkodin työvaatteista. Konseptilla tarkoitetaan likimääräistä kuvausta tuotteesta, sen toimintaperiaatteesta ja muodosta (Kettunen 2001, 59). Opinnäytetyössä tutustutaan työvaatteisiin ja niiden ominaisuuksiin. Työvaate-sana tulee englannin kielen sanasta uniform, joka tarkoittaa yhtä, samaa muotoa olevaa eli samankaltaista (Moss 1988, 4). Kun ihmiset pukeutuvat töissä samanmallisiin tai -värisiin vaatteisiin, he pukeutuvat työvaatteisiin (Tabell 2005, 11).

Teorian pohjalta suunnitellaan työvaatekonsepteja kurikkalaiseen Miedon päiväkotiin. Suunnittelussa otetaan huomioon myös päiväkodin henkilökunnan haastattelussa ilmi käyneet toiveet sekä havainnoinnilla saadut tulokset. Yhteistyötä tehdään myös toisen kurikkalaisen päiväkodin, Nummen päiväkodin, kanssa, jotta saadaan laajempi näkemys päiväkotien työntekijöiden toiveista. Pääpaino on kuitenkin Miedon päiväkodin kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Työ aloitetaan kertomalla toisessa luvussa opinnäytetyötä ohjaava tehtävänanto eli brief. Kolmannessa luvussa esitellään Miedon päiväkotia sekä lyhyesti myös Nummen päiväkotia. Neljännessä luvussa tutustutaan työvaatteisiin, niiden jaotteluun, mittoihin sekä malleihin. Kyseisessä luvussa vastataan tutkimuskysymyksiin, jotka ovat: mikä on työvaate ja millainen olisi hyvä työvaate päiväkotiin. Lopulliset konseptit vastaavat myös jälkimmäiseen kysymykseen.

Työ toteutetaan hyödyntäen käyttäjälähtöistä suunnittelua, jossa kerätään tietoa käyttäjistä tutkimuksien avulla ja hyödynnetään tietoa esimerkiksi tuotekehityksessä (Mooij, Kortesmäki, Lammi, Lautamäki, Pekkala & Sinkkonen 2005, 22–23). Viides luku käsittelee haastattelun ja havainnointien toteuttamista päiväkodeissa sekä niiden kautta saatuja tuloksista. Kuudennen luvun alussa tarkennetaan tiedonhankinnan, havainnoinnin ja haastattelujen pohjalta saatujen tietojen perusteella muotoilun tavoitteita. Tämän jälkeen muotoiluprosessia käsitellään kyseisessä luvussa aina ideoinnista, luonnostelun ja karsinnan kautta lopullisiin konsepteihin asti, jotka esitellään opinnäytetyön lopussa.

Ideoinnin ja luonnostelun lomassa pidetään yhteyttä päiväkotiin ja kysytään heidän mielipiteitään luonnoksista. Tämän pohjalta rajataan jatkettavia ideoita. Tavoitteena on tehdä päiväkotiympäristöön sopiva työasu, joka helpottaisi hoitajien työtä. Lopullisista konsepteista tehdään ammattimaiset planssit, joilla esitetään ideat päiväkodin henkilökunnalle. Viimeisessä eli seitsemännessä luvussa tehdään yhteenveto projektin kulusta ja siinä esiintyneistä ongelmista ja onnistumisista.

Kiinnostuin tästä aiheesta, koska olen aiemmalta koulutukseltani vaatetusalan artesaani. Aihe on mielenkiintoinen myös siksi, että päiväkotiin ei ole olemassa työvaatteita. Aiemmin on tehty yksi opinnäytetyö tästä samasta aiheesta. Se on Tuula Seppälän Tampereen yliopistossa vuonna 1972 tekemä erikoistyö nimeltään Kunnallisen lastenkodin henkilökunnan työasu.

Haluan tuoda työssäni ilmi tämän epäkohdan päiväkodin työvaatteiden uupumisesta ja löytää siihen sopivia ratkaisuja. Miedon päiväkodin lähiesimies Sanna Heinonen oli kiinnostunut mahdollisesta työvaatteiden toteuttamisestakin, joka tapahtuisi opinnäytetyöni ulkopuolella. Tämä lisää myös aiheen mielenkiintoa, sillä vaatteet saattavat oikeasti tulla käyttöön Kurikan seudun päiväkodeissa.



## 2 BRIEF

Toimeksiantonani on suunnitella konseptitasolla työvaatteita päiväkotiin. Lähiesimies, aamu- ja iltapäivätoiminnan koordinaattori Sanna Heinonen (2012a, 2012b) toivoi päiväkodin henkilökunnalle selkeyttäviä, yhtenäisiä työvaatteita, jotka erottaisivat heidät muista vanhemmista. Tällä hetkellä kaikki päiväkodin työntekijät ovat naisia, mutta Heinonen ehdotti, että mallistossa voitaisiin ottaa huomioon myös miehet. Lisäksi ruoka- ja puhtaanapitopuolen henkilöstöä voi ottaa mukaan suunnitteluun. Pääpaino on kuitenkin Miedon päiväkodin tämänhetkisessä henkilökunnassa, mutta työvaatteiden yhtenäisen ”punaisen langan” voi soveltaa ulottumaan myös näihin muihin edellä mainittuihin ryhmiin.

Heinosella (2012a, 2012b) itsellään oli ajatuksia hauskaista, lapsia inspiroivasta mallistosta, jonka värimaailma olisi suunnattu lapsille. Myös erilaiset roolivaatteet häntineen ja korvineen olivat käyneet hänen mielessään. Vaatteissa voisi ottaa huomioon eri vuodenajat ja asujen käyttämisen sisällä sekä pihalla.

### 3 YHTEISTYÖKUMPPANIT

Miedon päiväkoti on perustettu elokuussa 2011 ja se sijaitsee Kurikan Miedon kylässä (Kuva 1). Tätä aiemmin Miedossa on toiminut vain päivähoitopaikka. Päiväkodissa on kuusi työntekijää ja noin 30 lasta, jotka on jaettu kahteen ryhmään. Vanhemmat lapset kuuluvat esiopetusryhmään nimeltä Kissankellot, josta huolehtivat lastentarhanopettaja ja ryhmäavustaja. Nuoremmat lapset, iältään 1–5-vuotiaat, kuuluvat Kissankäpäliin. Heistä huolehtivat kaksi lähihoitajaa ja yksi ryhmäavustaja. Lisäksi Miedon päiväkodissa on työntekijä, joka toimii sekä keittiössä että Kissankäpäliin kuuluvien lasten parissa. (Heinonen, 2012a, 2012b.)

Päiväkodin työntekijät ovat kaikki naisia ja iältään 25–60-vuotiaita. Päiväkodin ohjelma vaihtelee päivittäin ja välillä saatetaan tehdä retkiä kauemminkin. Päivän aikana käydään ulkoilemassa ja kerran viikossa käydään viereisen koulun salissa pelaamassa ja leikkimässä. (Heinonen, 2012a, 2012b.)

Toisena yhteistyöpäiväkotina toimii kurikkalainen Nummen päiväkoti. Nummen päiväkodissa on noin 10–12 työntekijää ja paikkoja on kuudellekymmenelle lapselle. (Heinonen, 2012a, 2012b.)



Kuva 1. Miedon päiväkoti  
(Lähde: Ylkänen Anni 2012).

## 4 TYÖVAATE

Englannin kielen sanalla uniform viitataan univormuun, virka-asuun tai työvaatteeseen. Sana tarkoittaa yhtä, samaa muotoa olevaa eli samankaltaista. Kun ihmiset pukeutuvat vaatteisiin, jotka ovat samanmallisia tai -värisiä, he pukeutuvat univormuun. Ihmiset viihtyvät erilaisissa ryhmissä ja tällöin he usein pukeutuvat ryhmän kesken samalla tavalla. (Moss 1988, 4) Työvaate asusta tulee silloin, kun sitä käytetään töissä. Joissain ammateissa lainsäädäntö vaikuttaa vaatetukseen. (Tabell 2005, 11.)

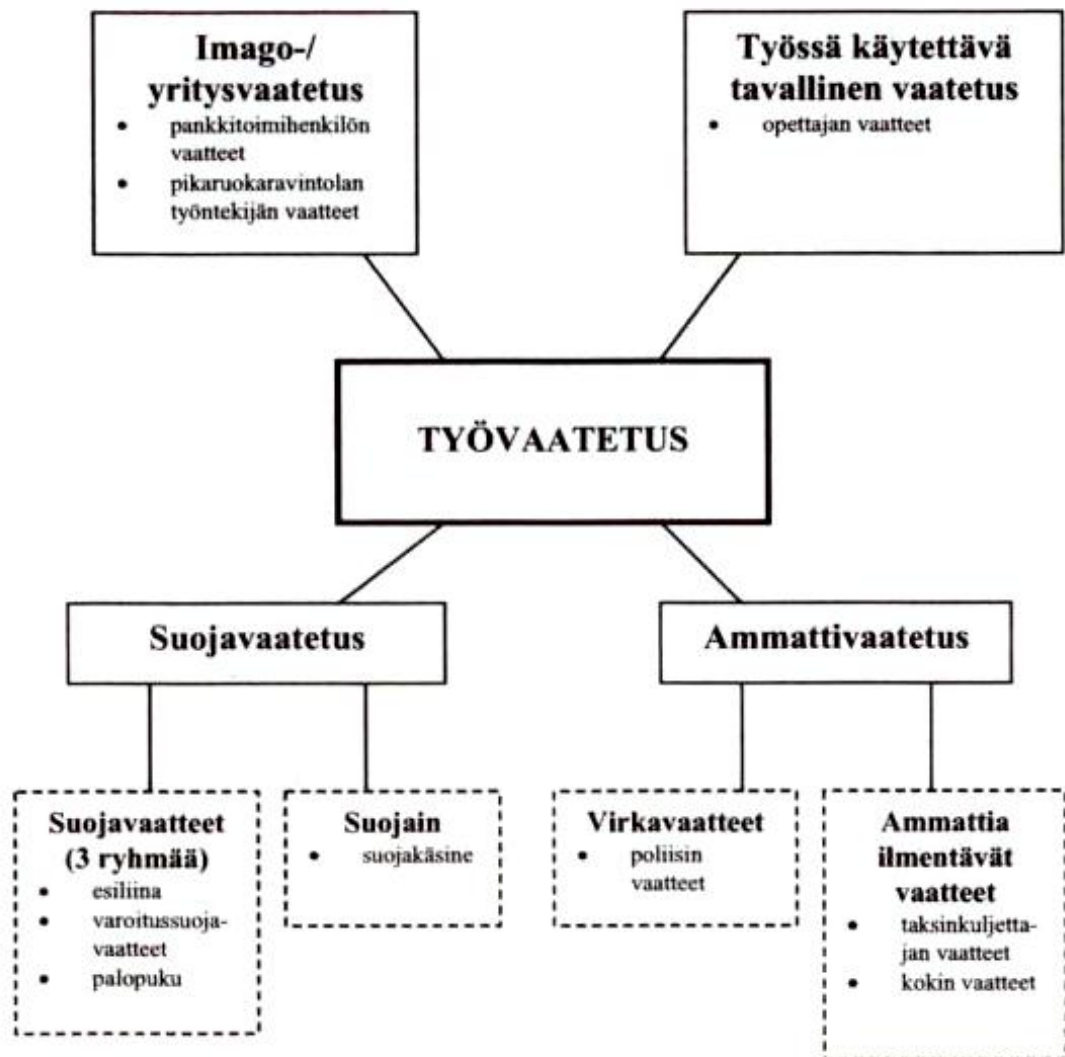
### 4.1 Työvaatteiden luokittelu

Ensimmäisiä työpukuja on löydetty Kiinasta jo noin vuodelta 200 ennen Kristusta. Työvaatteet ovat jatkaneet kehitystään samaan tahtiin alojen erikoistumisen, sukupuoliroolien ja työntekijän aseman korostamisen kanssa. Monet työt mielletäänkin joko maskuliiniseksi tai feminiiniseksi. Maskuliinisia töitä ja niihin liitettyjä adjektiiveja ovat vahvuus ja rakennustyömaan työmiehet, rohkeus ja palomiehet, aggressiivisuus ja asianajajat sekä viisaus ja lääkärit. Feminiinisiä pareja puolestaan ovat auttavaisuus ja hoitajat, huolehtivaisuus ja opettajat, turhamaisuus ja kosmetologit, alamaisuus ja assistentti sekä siisteys ja kotiapulainen. Näiden työalojen vaatteet tukevat kyseisiä sukupuolirooleja. Naisten onkin ollut hankala saada miehlisiä työasuja miesvaltaisilla aloilla, joilla heidät pakotetaan samankaltaisiin istumattomiin housupukuihin, joita miehet käyttävät. (Craik 2005, 103–106.)

Työvaatteet voidaan jakaa kolmeen ryhmään: pakollisiin, jotka ovat välttämättömiä työtehtäviä suorittaessa (esimerkiksi palomiehet), käytännöllisiin, jotka ovat ohjeellisia ja hyödyllisiä (esimerkiksi kokki ja mekaanikko), sekä symbolisiin, jotka auttavat tunnistamaan työntekijän (esimerkiksi sotilaat ja poliisit). Työvaatteita pidetään siis käytännön syistä, suojana ja auttamaan toimintaa sekä määrittämään statusta ja työntekijän roolia työympäristössä. (Craik 104) Moss (1988, 4-5, 16–23) listaa edellä mainittujen lisäksi historialliset asut, joita käytetään erilaisissa seremonioissa, uskonnolliset vaatteet sekä koululaisten käyttämät koulupuvut. Myös urheilijat pitävät esimerkiksi olympialaisissa maataan edustavia pukuja.

Työvaate on kuitenkin paljon muutakin ja ihmisillä on erilaisia asenteita ja suhteita työvaatteita kohtaan (Craik 2005, 104).

Tabell (2005, 13) luokittelee työvaatteet imago- ja yritysvaatetukseen, työssä käytettävään tavalliseen vaatetukseen, suojavaatetukseen sekä ammattivaatetukseen (Kuvio 1).



Kuvio 1. Työvaatteiden jaottelu  
(Lähde: Tabell Ruut 2005).

#### 4.1.1 Imago- ja yritysvaatetus

Imago- ja yritysvaatetuksella (Kuvio 1.) viitataan vaatteisiin, joiden imagollisella vaikutuksella parannetaan yrityskuvaa. Tällöin yritys huomioi työvaatetuksen osana yrityksen markkinointia. Ensivaikutelma onkin tärkeä yrityksen kannalta, sillä usein asiakas päättää sen perusteella luottaako hän yritykseen ja sen työntekijöihin vai ei. Ensivaikutelma tulee muun muassa työntekijän fyysisen olemuksen eli myös vaatteiden perusteella. (Benun & Top 2008, 61).

Asiakaspalvelualoilla voitaisiin pitää työntekijän omia vaatteita, mutta juuri markkinoinnin takia näilläkin aloilla työvaatteesta on tullut koko ajan suositumpi. (Tabell 2005, 13). Vaate on väline, jolla voidaan edullisesti ja laajasti luoda ja vahvistaa firman imagoa. Vaatteen väreillä ja yksityiskohdilla on helppo kertoa kantajansa työstä. Usein yritykset kuitenkin pysyttelevät tutuissa tunnusväreissä ja hyödyntävät punaista, sinistä sekä valkoista. (Mäkinen, Antikainen, Ilmarinen, Tammela & Hurme 1996, 131.)

#### 4.1.2 Suojavaatetus

Suojaavia vaatteita varten (Kuvio 1.) on olemassa erilaisia standardeja. Ne sisältävät vaatimuksia suojauksesta ja vaatteen toimivuudesta sekä niiden testausmenetelmistä. Suojavaatteet jaetaan kolmeen ryhmään vaarojen perusteella. Ensimmäisen ryhmän muodostavat vähäisiltä vaaroilta suojaavat vaatteet, kuten sadetakit ja essut. (Tabell 2005, 17) Samaan ryhmään kuuluvat myös vaatteet, jotka suojaavat mekaanisesti syntyviltä pintavaikutuksilta, kuten esimerkiksi puutarhakäsineet, sormustimet sekä polvi- ja kyynärsuojukset. Ensimmäisen tason suojavaate voi olla myös esimerkiksi laimeilta pesuliuksilta suojaavat käsineet tai vaate, joka suojaa käsiteltäessä kuumia esineitä, jotka eivät kuitenkaan ylitä 50 asteen lämpötilaa. (Mäkinen ym.1996, 23). Toiseen ryhmään kuuluvat muilta kuin vähäisiltä tai vakavilta vaaroilta suojaavat suojavaatteet, kuten varoitussuojavaatteet. Kolmas ryhmä sisältää vakavilta vaaroilta suojaavat vaatteet, kuten palopuvut. Kahden viimeisen ryhmän vaatteet ovat tyyppitarkastettavia. (Tabell 2005, 17.)

### 4.1.3 Ammattivaatetus

Ammattivaatetus-osio (Kuvio 1.) on jaettu kahtia virkavaatteisiin ja ammattia ilmentäviin vaatteisiin. Ammattia ilmentäviä vaatteita ovat esimerkiksi ja kokin ja taksi-kuskin työvaatteet. (Tabell 2005, 14.) Lääkäreiden työvaatteet syntyivät aikoinaan erottamaan viralliset lääkärit puoskareista, jotka myivät vaarallisia ”ihmeperantumis-  
misia”. Valkoinen ja puhdas lääkärin asu kertoi kantajansa tärkeydestä ja siisteydestä. (Moss 1988, 24–25.)

Virkavaatteen käytöstä säädetään asetuksissa ja määräyksissä. Tällaisia vaatteita ovat esimerkiksi poliisin virkapuku, jota eivät muut kuin poliisit saa käyttää. Kyseinen asu kertoo ihmisille, että poliisilla on oikeus ja velvollisuus käyttää julkista valtaa. Poliisin virka-asut jaetaan erilaisiin vaatetuksiin tehtävien mukaan. Heiltä löytyvät erikseen kenttävaatetus, palvelusvaatetus, vierailuvaatetus, juhlavaatetus, suojavaatetus ja erityisvaatetus eikä näiden osia saa sekoittaa keskenään. (Tabell 2005, 14.)

Kuten poliisin työvaate osoittaa, voi virkavaatetus olla samalla myös suojavaatetus. Työvaatteen kategorian voisi määritellä sen mukaan, mikä on sen ensisijainen tehtävä. Tällöin esimerkiksi poliisin vaatetuksen päätehtävä on ilmentää henkilön virka-asemaa ja toissijaisesti se suojaa esimerkiksi lialta. Sen sijaan pankkitoimihenkilöiden vaatteiden ensisijainen tehtävä on yrityksen imagon ilmentäminen ja työntekijän tunnistettavuus. Kyseisessä vaatetuksessa näkyy myös tietyillä aloilla voimassa olevat pukeutumiskoodit, jotka ovat muodostuneet vuosien saatossa. (Tabell 2005, 14.)

### 4.2 Työvaatteen ominaisuudet ja suunnittelu

Työvaatteissa ei ole olennaista muodin seuraaminen (Tabell 2005, 4) vaan niiden toimivuus siinä työtehtävässä, johon ne on tarkoitettu. Työn vaatimat liikesarjat on pystyttävä suorittamaan vapaalla, luontevalla ja ergonomisesti oikealla tavalla. Työvaatetta voi kutsua työntekijän lähimmäksi työympäristöksi. Jos vaatteet eivät ole sopivia, on olemassa riski, että väärin suoritettavat liikkeet aiheuttavat päänsärkyä, selkäkipuja, niskasärkyä sekä muita oireita. (Sarpaneva & Kuhlefelt, 1979, 4–

5). Työvaatteesta riippuen sen suunnittelussa on perehdyttävä esimerkiksi vaateen toimivuuteen, suojaaviin ominaisuuksiin, valmistukseen, vaateen huoltoon ja standardeihin. Työvaatteen tulee siis olla korkealaatuinen ja nykyään myös yritysimagollinen merkitys on kasvanut, joten vaateen olisi hyvä tukea yrityskuvaa. (Tabell 2005, 11.)

Työvaatteen suunnittelussa huomioidaan malli, värit ja materiaalit. Vaateen ominaisuuksiin voidaan vaikuttaa kankailla ja mallilla. (Tabell 2005, 16). Tabell (2005, 16–17) mainitsee Rintasta mukaillen työvaatteen suunnittelun tärkeimmiksi kriteereiksi vaateen edustavuuden, työnantajan tunnistettavuuden ja yksilöllisyyden. Itse en tässä työssä näe työnantajan tunnistettavuutta niin tärkeänä ja yksilöllisyys korostuu lähinnä eri-ikäisten ja -kokoisten työntekijöiden huomioimisessa. Taivassalon (2010) haastattelema Taskinen puolestaan kiteyttää hyvän työvaatteen sopivaksi, turvalliseksi ja hyvältä näyttäväksi. Parhaimmillaan asu on myös yrityksen kävelevä mainos, joka erottaa sen muista edukseen.

Hyvässä työvaatteessa on hyvä olla ja sen olemassaolon unohtaa, koska se ei jatkuvasti muistuta itsestään kiristämällä, hiertämällä tai hiostamalla. Se ei myöskään lukitse liikkeitä, vaan mukautuu joustavasti työntekoon. Käytännöllisyyden ei kuitenkaan saa vaikuttaa asun ulkonäköön. Työvaatteen tulee olla sellainen, johon pukeutuu mielellään, ja jota käyttäjä pitää esteettisenä. Turhia hienouksia ja muotivirtauksia ei kannata noudattaa työvaatetuksessa, sillä ne saattavat vähentää asun mukavuutta tai olla jopa tiellä ja vaarallisiakin työstä riippuen. (Sarpaneva ym. 1979, 4–5; Risikko & Marttila-Vesalainen 2006, 7). Tästä huolimatta työvaatteissa näkyy nykyajan katumuoti. Suuret yritykset eivät kuitenkaan voi tehdä kovin radikaaleja valintoja, koska isommassa porukassa ihmiset pitävät hyvin erilaisista vaatteista. On siis löydettävä sopiva keskitie. Työvaate on kuitenkin yrityksen tapa erottautua muista, se toimii myös käyntikorttina sekä lisää luottamusta. Firman logoa voidaan hyödyntää myös työasussa. (Taivassalo 2010.)

Lämpötilanvaihtelut on myös hyvä ottaa huomioon työvaatteita tehdessä. Suomen lämpötiloissa yhdellä ja samalla vaatteella ei pärjää ympäri vuoden neljänä eri vuodenaikana. Sen sijaan lämpötilan muutosten ja oman mielen mukaan lisättävät tai vähennettävät vaatekerrokset ovat toimivia näissä olosuhteissa. On otettava huomioon myös se, että kaikki ihmiset kokevat lämpötilat eri tavalla. (Sarpaneva

ym. 1979, 8–11). Samassa työtilassa toisella voi olla kylmä ja toisella lämmin. Huoneenlämmössä työskenneltäessä lämmön tuntemisessa on vähemmän eroja kuin kylmässä tai kuumassa ympäristössä. Lämpöviihtyvyys vaihtelee vireystilan, vuorokaudenajan, motivaation ja tehtävän mukaan. Ympäristön lämpötilojen vaihtelu aistitaan pääasiassa ihon kautta. Muun muassa rinta, alavatsa ja ristiselkä reagoivat herkästi lämpötilan muutoksiin. Näiden alueiden suojaaminen kylmältä lämmittää tehokkaasti koko kehoa ja vastavuoroisesti niiden tuulettaminen jäähdyttää kehoa nopeasti. (Mäkinen ym. 1996, 34–35.)

Suomalaiset ovat tottuneet liikkumaan pihalla kylmilläkin keleillä, joten työasun tulee ottaa huomioon niin ulkona liikkuminen kuin sisälämpötilojen mahdollinen muuttuminen vuodenajan mukaan. (Risikko ym. 2006, 7). Taivassalon haastattelma Taskinenkin korostaa kerrospukeutumisen merkitystä töissä, joissa saateen työskennellä sekä sisällä että pihalla päivän mittaan. Myös erilaiset tekniset materiaalit ovat hyödyllisiä lämpötilojen vaihteluita huomioon otettaessa. (Taivassalo 2010.)

Työvaatteiden suunnittelussa on siis tärkeää kartoittaa kohderyhmä eli työntekijät, työntekijän työtilanteet ja -ympäristö, työssä tavallisimmin suoritettavat liikkeet, työn likaisuus sekä lämpötilojen vaihtelu (Sarpaneva 1979, 40; Tabell 2005, 17). Näiden ominaisuuksien perusteella työntekijät jaetaan ryhmiin samankaltaisten työvaatetarpeiden suhteen. Kunkin ryhmän vaatteisiin valitaan työhön sopivat kankaat suunnittelun ohella. Suunnittelua tehdään yhteistyössä käyttäjien kanssa. Ihanteellista olisi suunnitella erilliset asut talveksi ja kesäksi. Suunnittelussa tulee ottaa huomioon myös se, että asujen alle pystyy lisäämään lämmikkeeksi omia vaatteita tarpeen mukaan. Käyttäjien erilainen ruumiinrakenne on myös otettava huomioon mallia suunniteltaessa. (Sarpaneva ym. 1979, 40–41.)

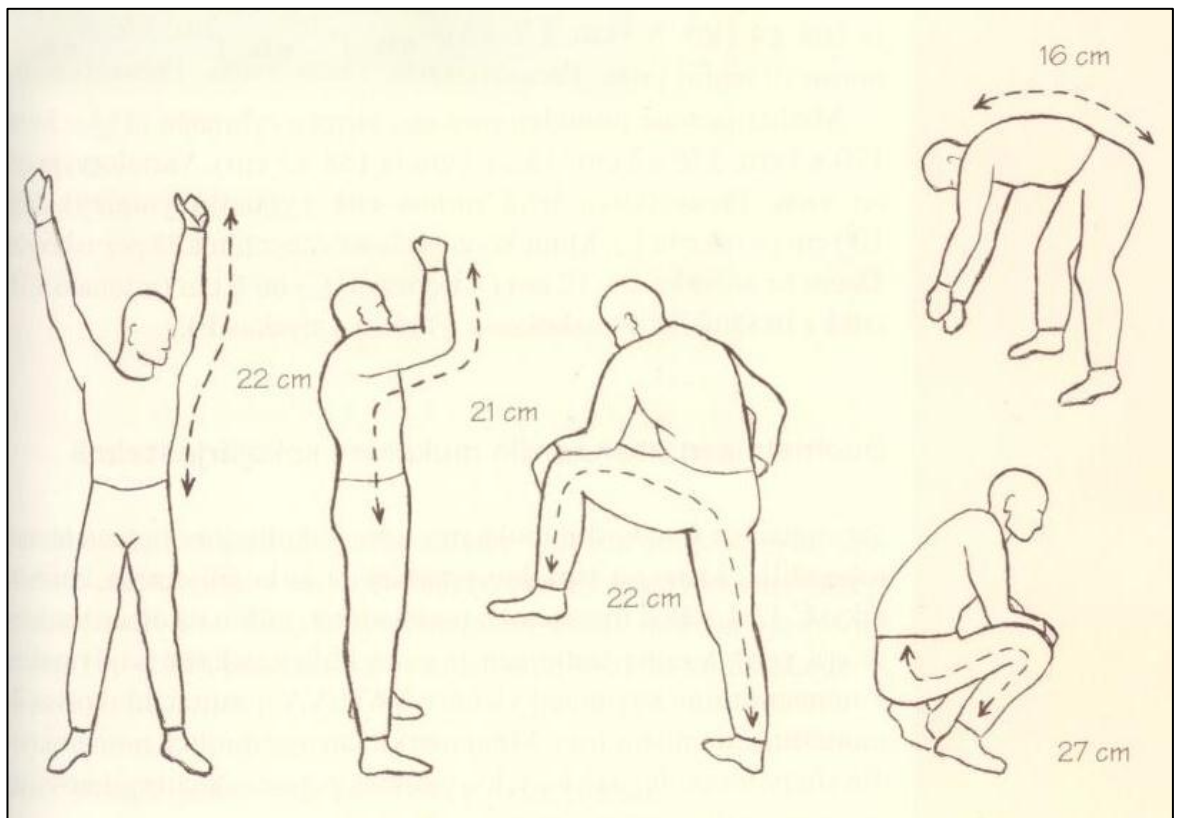
Työvaatteen suunnittelun lähtökohtana on aina sen tuleva käyttäjä, joka antaa lopullisen hyväksynnän tuotteelle. Loppukäyttäjistä koottuja koekäyttäjiä voidaan hyödyntää, jotta saadaan tietoa vaatteen toimivuudesta ja vaikutuksista suorituskykyyn. Palautteen perusteella voidaan tehdä tarvittavia muutoksia itse tuotteeseen. (Risikko ym. 2006, 10,12.)



#### 4.2.1 Työvaatteen mitoitus

Vaatteen käyttötarkoitus määrää sen mallin ja mitoituksen. Tavoitteena on toimiva vaate, esimerkiksi ulkoiluvaatteen tulee olla kooltaan ja leikkaukseltaan sellainen, että se antaa käyttäjälleen vapauden liikkua olematta kuitenkaan liian suuri. Asun tulee olla käyttäjänsä kokoinen ja muotoinen. (Risikko ym. 2006, 95.)

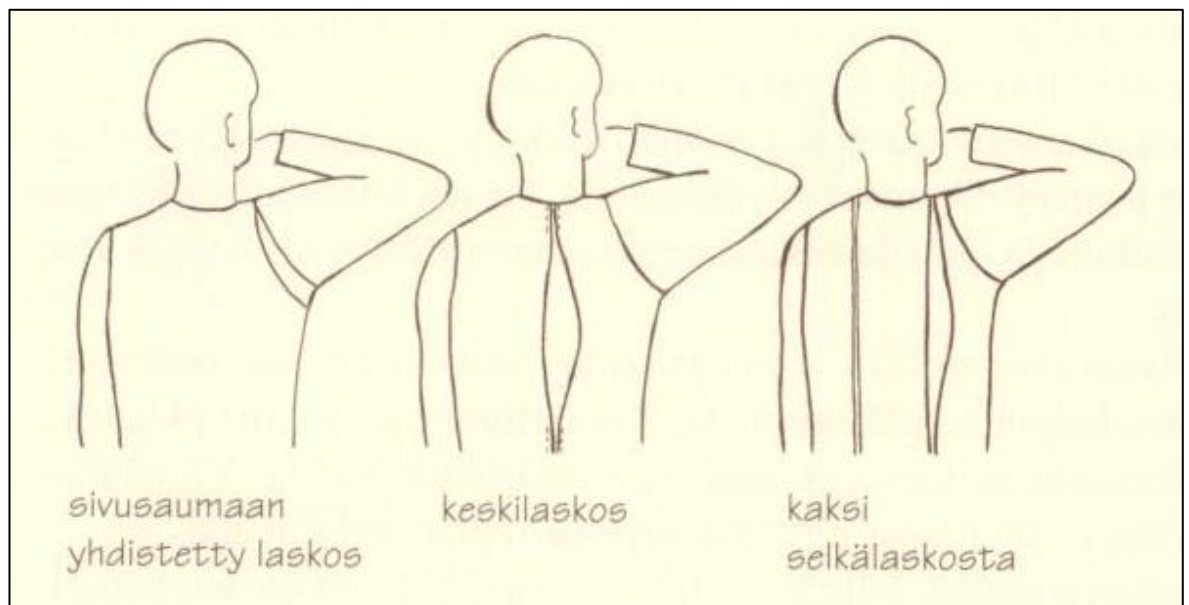
Staattiset mitat ovat niitä, jotka mitataan paikoillaan seisovasta ihmisestä. Dynaamiset mitat sen sijaan mitataan, kun ihminen liikkuu tai on pysähtyneenä tyypillisiin työsuoritusasentoihin. Näiden mittojen avulla vaatteeseen saadaan väljyydet, jotka mahdollistavat kumartumisen ja kurkottelun, käsien ja jalkojen laajat liikkeet, kyykistymiset ja vartalon kiertoliikkeet (Kuva 2). (Mäkinen 1996, 118; Risikko ym. 2006, 97). Näiden väljyyksien huomioiminen on erityisen tärkeää silloin, kun vaate on valmistettu joustamattomasta kankaasta. (Risikko ym. 2006, 97.)



Kuva 2. Pituuden lisäyksiä muutamissa työliikkeissä  
(Lähde: Mäkinen Helena ym. 1996).

Eritoten hartian seudun lihakset tarvitsevat runsaasti liikkumaväljyyttä kuin myös olkapään pallonivel, jonka liikerata on laaja. Vaatteeseen on siis kaavoitettava riittävästi käden nosto- ja kurkotusvaraa. Selän sarananivelten liikkeet tarvitsevat riittävästi kumartumisvaraa. Myös pakaralihas tarvitsee vaatteeseen toimintaväljyyttä. (Koskennurmi-Sivonen & Raunio 2003, 185).

Esimerkiksi työssä, jossa käsiä nostellaan paljon, tulee ottaa huomioon takin pysyminen vyötäröllä. Housuissa vyötärön ja lantion välisen pituuden tulee olla tarpeeksi pitkä kyykistymistä varten. Myös eri materiaalien yhdistelmiä voidaan hyödyntää liikkuvuuden lisäämisessä. Joustamattomaan kankaaseen voi esimerkiksi lisätä joustavaa kangasta polvien, kyynärpäiden ja hartioiden seudulle. (Risikko ym. 2006, 97–104.) Myös laskosten lisääminen vaatteeseen antaa lisää liikkumatilaa. Laskosten tulee avautua nivelen liikkumissuuntaan, jotta ylimääräisestä väljyydestä on hyötyä liikkeitä suorittaessa. (Kuva 3). (Mäkinen ym. 1996, 124,127.)



Kuva 3. Väljyyden lisääminen laskoksilla  
(Lähde: Mäkinen Helena ym. 1996).

#### 4.2.2 Työvaatteen malli

Yksi tapa parantaa työolosuhteita on työvaatteiden kehittäminen. Tärkeässä osassa on työvaatteen kaavan kehittäminen, koska kaavan avulla saadaan työvaatteen ergonominen muoto. Ergonomisesti suunniteltu työvaate ei ole liian kuuma tai kylmä käytettäessä eikä se kiristä työskennellessä. Näihin vaikutetaan työvaatteen huolellisella suunnittelulla, materiaalien valinnoilla ja kaavoituksella, jossa otetaan huomioon työntekijän anatominen muoto, liikkeet sekä työasento. (Koskenurmi-Sivonen ym. 2003, 183.)

Työvaatteen malli vaikuttaa vaatteen suojausominaisuuksiin. Kaula, ranteet, polvet ja kyynärpäät tarvitsevat usein erityistä suojasta. Vaate voi olla yksi- kaks- tai useampiosainen. Kaksiosainen vaate antaa enemmän liikkumatilaa kumartuessa ja käsiä liikuteltaessa, kuin yksiosainen. Eri vaatekappaleista voidaan muodostaa useampiosaisia kokonaisuuksia. (Mäkinen ym. 1996, 122.)

Vaatteen on hyvä olla tarpeeksi väljä, jotta se ei estä työliikkeitä. (Mäkinen ym. 1996, 122.) Väljyys vaikuttaa myös lämpöviihtyvyyteen, koska ihon ja vaatteen väliin jäävä ilmakerros eristää ja ehkäisee lämmön haihtumista. Helteisillä säillä ilmakerros puolestaan viilentää. (Koskenurmi-Sivonen ym. 2003, 183.)

Vaikka väljyys on hyväksi työvaatteessa, on syytä huolehtia siitä, ettei vaatteessa ole sellaisia helmoja, hihoja, lenkkejä tai rannekkeita, jotka saattavat esimerkiksi tarttua esineisiin tai jäädä ovien väliin aiheuttaen vaaratilanteita. Myöskään kaulus, taskut, vyö, kalvosimet, napit ynnä muut yksityiskohdat eivät saa häiritä työntekoa eivätkä vaikeuttaa pukemista, riisumista, pesua tai huoltoa. (Mäkinen ym. 1996, 122.)

Työn laatu määrää esimerkiksi taskujen sijoituksen, määrän, tyylin ja suljettavuuden. Ne voivat olla muun muassa rinta-, reisi- tai paikkataskuja, läpällisiä tai läpätömiä, vetoketjulla, napilla tai tarralla suljettavia. Riittävän syvissä ja läpällisissä taskuissa tavarat pysyvät putoilematta. Myös lisävahvistukset ja pehmusteet voivat olla tarpeen joissain töissä. Esimerkiksi polviin, kyynärpäihin tai hartioihin tehty vahvistukset tai pehmusteet lisäävät kuluvien kohtien kestävyyttä, lisäävät turvallisuutta ja käyttömukavuutta sekä suojaavat kosteudelta. (Mäkinen ym. 1996, 123.)

Pimeässä näkyvyyttä voidaan parantaa heijastimilla (Mäkinen ym. 1996, 123). Myös fluoresoivaksi värjätty kangas parantaa näkyvyyttä päiväsaikaan. Fluoresoiva materiaali kerää auringonvalon ultraviolettisäteilyä ja muuntaa sen näkyväksi valoksi. Pimeässä tällainen materiaali on tehoton ja sen kestävyys ei ole kovin hyvä, sillä se kestää noin kuudesta kuukaudesta kahteen vuoteen. (Mäkinen ym. 1996, 76.)

Suomen kylmät talvet asettavat suuria vaatimuksia talvivaatteille. Niiden on tarkoitus eristää ihminen kylmästä ilmasta eli hidastaa elimistön lämmön kulkua ympäristöön. Vaatteiden tulee myös päästää lävitseen hikoiltaessa kehittynyt vesihöyry, joka muuten tiivistyy vaatteisiin tai iholle aiheuttaen epämiellyttävän olon ja terveydellisiä haittoja. Materiaalin lisäksi vaatteiden oikea leikkaus ja istuvuus, erilaiset tuuletusaukot sekä eri vaatekerrokset vaikuttavat koko vaatetuksen ominaisuuksiin. (Lämpöviihtyvyys ja työvaatetus 1982, 143.)

### **4.3 Yhteenveto työvaatteista**

Tällä hetkellä päiväkodeissa ja eritoten Miedon päiväkodissa pidettävät vaatteet ovat työntekijöiden omia, tavallisia vaatteita. Työssäni on tarkoituksena tehdä konsepteja siitä, miltä työntekijöiden vaatteet voisivat näyttää. Esimerkiksi Tabellin (2005) taulukon mukaan tarkasteltuna päiväkodinkin työvaate voisi olla sekoitus kaikkia hänen mainitsemiaan osa-alueita eli imagovaatetusta, suojavaatetusta sekä ammattivaatetusta. Työvaate on imagovaatetus, koska sen tulee edustaa Miedon päiväkotia ja luoda paikasta turvallinen ja ammattitaitoinen mielikuva. Työvaate on myös osittain suojavaatetus, sillä sen tulee kestää päivittäistä tahriintumista ja pitää työntekijä puhtaana, lämpöisenä sekä kuivana. Vaatteen tulee myös suojata esimerkiksi työntekijän polvia päivän aikana lattialla kontatessa. Päiväkodin työvaate on myös ammattia ilmentävä lapsiympäristöön sopivien väriensä ja mallinsa puolesta. Vaatteet tekevät työntekijöistä myös yhtenäisen, tunnistettavan ryhmän.

Työvaatteessa on siis olennaisinta se, että se toimii siinä työtehtävässä, johon se on suunniteltu. Hyvässä työvaatteessa on helppo olla ja suorittaa työssä vaadittavia liikesarjoja. Työvaatteen olemassaolon unohtaa päivän aikana, sillä se ei muis-

tuta itsestään hiertämällä tai kiristämällä. Käytännöllisyyden ei saa kuitenkaan vaikuttaa työvaatteen ulkonäköön, vaan vaatteen tulee olla sellainen jota työntekijä pitää mielellään, ja jonka hän mieltää esteettiseksi. Huomioon tulee ottaa myös lämpötilan vaihtelut. Tähän vaikuttavat vaatteen malli ja materiaalit. Väljä malli antaa tilaa liikkumiselle ja vaatekerrosten väliin jäävä ilma eristää kylmältä ja lämpimillä keleillä pitää työntekijän olon viileämpänä.

Hyödynnän siis työvaatteiden suunnittelussa hankkimaani tietoa ja otan ratkaisuja tehdessä huomioon yllä mainitut asiat. Keräämäni teorian pohjalta muotoilun tavoitteiksi määrittyvät työvaatteen toimiminen päiväkodin päivittäisissä askareissa sekä sen esteettisyys ja sopivuus ympäristöön, jossa on paljon lapsia. Suunnitteluvaiheiden työvaatekonseptien tulee myös ottaa huomioon Suomen vuodenaikojen vaihtelevat lämpötilat sekä ihmisten henkilökohtaisen lämpötilojen tuntemisen. Toissijaisina ja ensisijaisten muotoilun tavoitteiden sivutuotteena tulevat vaatetuksen toimiminen imago- ja suoja- ja ammattivaatetuksena.

## 5 HAASTATTELUT JA HAVAINNOINTI PÄIVÄKODEISSA

### 5.1 Käyttäjälähtöinen suunnittelu

Käyttäjälähtöisyyteen liittyy tiiviisti kohderyhmän kuunteleminen ja ymmärtäminen (Mooij ym. 2005, 22) sekä tarpeiden, käyttötilanteen ja -ympäristön määrittäminen (Risikko 2006, 14–15). Onkin hyvä pohtia millaisia arvoja tuote tai palvelu tarjoaa ihmiselle fyysisellä, tunteen ja järjen sekä henkisellä tasolla. Käyttäjälähtöisessä muotoilussa kerätään tietoa käyttäjistä tutkimuksien avulla ja hyödynnetään tietoa esimerkiksi tuotekehityksessä ja markkinoinnissa. (Mooij ym. 2005, 22–23).

Muotoilija itse ei välttämättä ole asiantuntija sillä alalla, jolle suunnittelee tuotteitaan. Täten on hyvä tutustua tuotteen varsinaiseen käyttäjään, käyttötilanteeseen, työtehtäviin ja työympäristöön. Usein pelkkä käyttäjien haastattelu ei riitä, sillä he eivät välttämättä tiedosta tai osaa kertoa kaikkia ongelmiaan ja tarpeitaan. Haastattelun lisäksi on hyvä käyttää myös havainnointia, jolla voidaan saada arvokasta tietoa tuotteen käytettävyydestä. Muotoilijan on tunnettava henkilökohtaisesti se maailma, johon hän tuotteita suunnittelee. Tällöin tietous vaikuttaa alitajuisesti tuotteiden ideointiin. (Kettunen 2001, 35–36.)

### 5.2 Kohderyhmän haastattelu ja analyysit

Opinnäytetyössäni on kyseessä laadullinen tutkimus, jolle on tyypillistä, että aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa ja siinä suositaan metodeja, joilla tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 125) Tästä syystä hyödynnän työssäni haastatteluja. Haastattelun idea on hyvin yksinkertainen: kun haluamme tietää, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän tekee asioita tietyllä tavalla, on kysyttävä sitä häneltä itseltään. Haastattelulla tarkoitetaan henkilökohtaista haastattelua, jossa haastattelija esittää suullisesti kysymykset ja kerää saamansa vastaukset muistiin. (Tuomi ym. 2009, 72–73.)

Haastattelun vahvuus on siitä, että ihminen pääsee itse kertomaan omia tulkintojaan toimintojensa taustoja (Hyysalo 2009, 125). Toinen etu on haastattelun joustavuus: haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää sanamuotoja sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. (Tuomi ym. 2009, 73). Haastattelulle tyypillistä on se, että se on ennalta suunniteltu; se on haastattelijan alulle panema ja ohjaama; haastattelija joutuu usein motivoimaan haastateltavaa ja pitämään haastattelua yllä; haastattelija tuntee roolinsa ja haastateltava oppii sen; haastateltavan on luotettava siihen, että hänen kertomisiansa käsitellään luottamuksellisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 86.)

Haastattelussa haastattelija miettii etukäteen kysymykset. Haastateltava on äännessä 80–90 % ajasta, joka on epäluonnollista keskustelulle. Siksi onkin pyrittävä vähentämään väärinkäsitysten mahdollisuutta muotoilemalla kysymykset oikein; kysymys ei saa johdatella vastaajaa, niiden tulee kohdistua kokemukseen, ei oletuksiin, kysymyksen tulee kohdistua yhteen aiheeseen kerrallaan eikä niillä saa vääristellä tuloksia keskittymällä vain tiettyihin aihealueisiin. Myös ympäristöllä ja tilanteessa olevien ihmisten mielialalla on vaikutusta. On myös hyvä olla tietoinen siitä, että vääristymiä saattaa silti tulla vastauksiin. Haastattelun heikkona puolena on se, että sillä saadaan tietoa vain asioista, joista haastateltava haluaa tai osaa puhua. (Hyysalo 2009, 125–130.)

Tärkeintä haastattelussa on hyvien kysymysten laatiminen. Kysymykset voivat olla enemmän tai vähemmän vastausta ennalta määritteleviä. (Hyysalo 2009, 128). Pyrin tässä työssä siihen, että en johdattelisi vastaajia, vaan haluan kohde-ryhmän vastaavan vapaasti, joten päädyn hyödyntämään vähemmän määritteleviä kysymyksiä. Määritellyillä kysymyksillä saa tietoa siitä, mitä osataan kysyä, mutta tässä työssä, kuten usein tuotekehityksessä, ollaan tekemisissä uusien käyttäjäryhmien ja tuotteiden kanssa. Tällöin on tärkeää saada tietoa sellaisistakin asioista, joista ei välttämättä osata kysyä. (Hyysalo 2009, 129.)

Haastattelun päiväkodin henkilökuntaa sekä yksin että ryhmässä. Ryhmähaastattelu soveltuu hyvin esimerkiksi ammattiryhmien töiden perusasioiden selvittämiseen. Ryhmässä haastateltavat voivat täydentää toistensa sanomisia ja saada virikkeitä toistensa vastauksista. Ryhmähaastattelussa asioiden unohtaminen ja väärinymmärtäminen on myös vähäisempää (Eskola ym. 1998, 97). Toisaalta

taas haastateltavat voivat olla varautuneita muiden seurassa ja jättää sanomatta asioista. (Hyysalo 2009, 132) Siksi hyödynnän kumpaakin haastattelutapaa.

Haastattelusta saadun laadullisen aineiston analysoin sisällönanalyysiä käyttäen. Sisällönanalyysissä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysillä saadaan kerätty aineisto järjestetyksi johtopäätöksien tekoa varten. Kyseistä analyysimenetelmää onkin kritisoitu siitä, että siinä tutkija ei välttämättä olekaan kyennyt tekemään mielekkäitä johtopäätöksiä vaan esittelee järjestetyn aineiston itsessään tuloksina. (Tuomi ym. 2009, 103) Analyysin tekeminen alkaa siitä, että tehdään päätös, mikä tässä aineistossa kiinnostaa ja tämän pohjalta aineistosta merkitään ne kohdat, jotka sisältyvät tähän aihepiiriin. Kaikki muu jätetään pois ja vain merkityt asiat kootaan yhteen ja ne luokitellaan tai kerätään teemoittain. Tämän pohjalta kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi ym. 2009, 91–29.)

### **5.2.1 Haastattelun toteutus**

Haluan saada haastatteluilla tietoa kohderyhmältäni eli päiväkodin työntekijöiltä. Haastattelun avulla pystyn saamaan suoria vastauksia loppukäyttäjiltä siitä, mitä he haluavat työvaatteilta. Paikanpäällä, kasvotusten tehtynä uskon saavani totuudenmukaisempia vastauksia ja vastaajat omistautuvat asiaan paremmin, kuin esimerkiksi sähköpostikyselyyn. Miedossa päiväkodin henkilökunnan haastattelun yksilöhaastattelua hyödyntäen ja esikoulun henkilökunnan yhdessä parina. Nummen päiväkodin henkilökuntaa haastattelun pienessä ryhmässä. Näin saan sekä yksilöiden mielipiteitä että ryhmässä nousevia yhteisiä ongelmia ilmi. Pääpaino työssäni on Miedon päiväkodin henkilökunnassa, joten haastattelun heidät kaikki. Lisäksi minun piti haastatella Nummen päiväkodista viisi työntekijää, mutta sairastapauksien ja kiireiden takia sainkin vain kolme haastateltavaa, jotka kaikki olivat alle viisivuotiaiden lasten ryhmissä (Liite 1). Sain kuitenkin hieman laajemman käsityksen kohderyhmän toiveista, kun haastattelin Nummenkin päiväkodin henkilökuntaa.

Kysyin haastatteluissa kaikilta samat ennalta suunnitellut neljä kysymystä (Liite 1). Äänitin vastaukset puhelimella ja lisäksi kirjoitin pääkohtia ylös. Haastattelun jäl-



keen litteroin haastattelut eli kirjoitin ylös kaikkien kysymysten vastaukset. Tämän jälkeen keräsin eri kysymyksiin liittyvät vastaukset yhteen ja katsoin, mitkä asiat nousivat eniten esille. Saatan ottaa esille myös joitain yksittäisiä, mutta mielenkiintoisia huomioita. Pidän haastattelua luotettavana, koska teen sen juuri sille kohde-ryhmälle, jolle tuotteetkin suunnitellaan. Päiväkodin henkilökunta saa siis itse kertoa, mitä haluavat, joten silloin tulosten pitäisi kuvastaa työntekijöiden toiveita.

### 5.2.2 Haastattelun tulokset

Kaikilla työntekijöillä on omat vaatteet töissä päällä, joten suurin osa oli ensin sitä mieltä, että vaatteissa ei ole mitään ongelmia, koska ne on saanut itse valita. Ongelmia alkoi kuitenkin löytyä, kun toistin kysymyksen ”eikö todellakaan työpäivän aikana ole ilmennyt mitään hankaluuksia omien vaatteiden kanssa?”. Vaikka miltei kaikki sanoivat käyttävänsä farkkuja, niin he totesivat, että ne eivät ole siltikään käytännölliset. Farkut eivät jousta tarpeeksi eivätkä ole mukavat päällä kyykkiessä, konttailla ja touhutta lasten kanssa. Osalla oli vanhoja, löysiä, pehmenneitä tai joustavampia farkkuja, osa piti college-tyyppisiä olohousuja. Silti he totesivat, että käyttämänsä housut eivät välttämättä ole ne parhaimmat tässä työssä. Esimerkiksi polvipussit ja muutenkin kuluneet polvet olivat paljon konttaavien hoitajien ongelma kaikkien housujen kanssa. Myös käsien vapaa liikuttelu oli ongelma joissain vaatteissa sekä paitojen pituuksien riittämättömyys.

Tulevilta työvaatteilta vaadittiin käytännöllisyyttä, monikäyttöisyyttä, helppohoitoisuutta ja kestävyyttä. Osa mainitsi, että vaatteita vaihdetaan päivittäin, sillä ne saattavat likaantua helposti syödessä, vaippaa vaihtaessa tai maalatessa. Niinpä vaatteiden tulisi kestää pieniä roiskeita ja ne tulisi saada pyyhittyä helposti pois. Sen lisäksi asun tulisi kestää usein toistuvaa pesua. Vaatteelta toivottiin myös muotonsa pitämistä pesuista ja käytöstä huolimatta. Asun toivotaan myös pysyvän sileänä, ettei sitä tarvitse silittää koko ajan. Eräs mainitsi osuvasti haluavansa työasun, jota ”ei tartte surra”. Vaatteen tulisi siis näyttää hyvältä vielä työpäivän jälkeenkin kaikesta touhuamisesta huolimatta. Työvaate saisi olla muutenkin ”viihdyttävä ja nätti” sekä kaunis asu, jossa on mielellään.

Suurin osa Miedon väestä toivoi vaatteilta väljyyttä, kun taas yksi mainitsi tykkäävänsä napakoista vaatteista. Tulevilta työvaatteilta toivottiin myös rentoutta, joustavuutta ja sitä etteivät ne ”kinnaa”, vaan liikkuminen on helppoa. Hyvät, miellyttävät ja hengittävät materiaalit olivat myös suurimmalle osalle tärkeitä. Miedon päiväkodissa on sisällä lämmintä, joten työntekijät kaipasivat ohuita kankaita työvaatteisiin. Lämpöä saataisiin lisättävillä kerroksilla tai esimerkiksi neulebolerolla, jollaista eräs Nummen päiväkodin työntekijä esitteli hyvänä vaihtoehtona. Hän korosti hartianseudun lämmittämistä esimerkiksi viileässä eteisessä lapsia puettaessa.

Kaikki halusivat värikkäitä vaatteita, joista lapsetkin pitäisivät. Yksi haastateltavista listasi pitävänsä esimerkiksi turkoosista, limeästä ja pinkistä. Värien lisäksi myös printit ja kuviot kiinnostivat. Vaatteissa voisi olla joku yhdistävä printti, yksittäinen kuvio tai esimerkiksi neljä eri väriä, joista kukin saisi valita mieluisan. Myös esimerkiksi painettu ”nimikyltti” oli Nummen päiväkodin hoitajien mieleen. Kyltissä voisi olla esimerkiksi siilin kuva ryhmän nimen mukaan ja sen sisällä hoitajan nimi. Vaatteet yhdistävä tekijä voisi siis olla jokin pienempikin yksityiskohta eikä kaikilla tarvitsisi olla täysin samanlaisia asuja.

Muutammat ehdottivat liivihameita tai tunikaa yläosaksi, myös kietaisumekko mainittiin. Miedon päiväkodissa keittiönkin puolella toimiva hoitaja kaipaill jotain essua, sillä hänellä ei ole aikaa vaihtaa koko vaatteita keittiössä toimimisen ajaksi. Tähän asti hän on pitänyt täysin samat vaatteet lasten kanssa touhutessa ja keittiön puolella. Hän ei kuitenkaan itse tee ruokaa, vaan se tulee valmiina ja hänen tehtäväkseen jää lähinnä kattaminen ja ruoan tarjoilu. Usea kaipasi sitä, että työvaatteen alle voisi laittaa sään ja mielen mukaan oman pitkä- tai lyhytaihaisen paidan ja päällä olisi jokin yhtenäinen vaate. Useat vaatekerrokset ja eri vaatteiden yhdistelyn mahdollisuus oli myös miltei kaikkien vastaajien mieleen. Housut olivat myös toivelistalla ja kesäksi kaipailltiin mahdollisesti shortseja. Nummessa mainittiin myös hameet. Usea mainitsi tarvitsevänsä myös taskuja. Lähinnä taskua tarvittiin oman puhelimen mukana kantamiseen, mutta osa mainitsi tarvitsevänsä sitä myös nenäliinoille. Taskun pitää kuitenkin olla sellainen, ettei lapsen käsi pääse sinne vahingossa sylissä kiipeillessä.

Työvaatteissa tulee ottaa huomioon myös se, että kerran viikossa päiväkodin väki käy koulun liikuntasalissa leikkimässä ja pelaamassa. Päivittäin käydään myös kaksi kertaa pihalla ja siellä ollaan aina tunti kerrallaan.

Kukaan työntekijöistä ei kaivannut jakkupuvun tyyppistä virallista työasua, eikä haluttu mitään valkoista sairaanhoitajan asua, jota lapsetkin vain pelkäisivät. Vaikka osa mainitsikin haluavansa virallisen työasun, niin se saisi kuitenkin olla jotain hieman rennompaa ja leikkisämpää. Silti mitään ”orava-asuja häntineen ja korvineen” ei haluttu, eikä muitakaan liian lapsellisia rooliasuja. Asuun haluttiin myös kivoja yksityiskohtia, mutta toisaalta erilaiset napit ja nauhat takertuvat lapsien hiuksiin ja käsiin ja painavat lattialla kontatessa ja lapsia sylissä pitäessä.

Myös yhteisöllisyyden tunnetta kaivattiin. Esimerkiksi, jos Miedon päiväkodin väki kokoontuu jonnekin, he haluaisivat erottautua yhtenäisenä joukkona muista. Toiveena oli myös kaikille vartalomalleille sopiva työasu, mutta ei liian ”tätimäistä” pukua.

### 5.3 Havainnointi

Havainnointi yksinään on haasteellinen tiedonkeruumenetelmä (Tuomi ym. 2009, 81), koska havainnointi on subjektiivista, inhimillistä toimintaa ja kaksi eri ihmistä saattaa kiinnittää huomiota aivan erilaisiin asioihin (Eskola ym. 1998, 103). Mutta yhdistettynä esimerkiksi haastatteluun, niistä tulee hyvinkin toisiaan tukeva pari. (Tuomi ym. 2009, 81). Havainnointi on ihmisten toimien seuraamista heidän omassa ympäristössään. Havainnoimalla suunnittelija saa paremman tuntuman käyttäjistä ja heidän toimistaan sekä käyttöympäristöstä. Samalla saadaan tietoa käytön yksityiskohdista. (Hyysalo 2009, 106.)

Havainnoija seuraa, mitä toimia käyttäjien työssä tapahtuu, miksi he tekevät asioita niin kuin tekevät, millainen heidän ympäristönsä on ja miltä se tuntuu. Tavoitteena on muodostaa kokonaiskäsitys edellä mainituista asioista, jotta nähdään millaisessa ympäristössä kehitettävää tuotetta tullaan käyttämään Havainnoija voi myös kysyä ihmisiltä epäselväksi jääviä asioita tai syitä siihen, miksi he tekevät

asioita tietyllä tavalla. Havainnot on hyvä kirjata ylös ja apuvälineinä voi myös käyttää kameraa tai nauhuria. (Hyysalo 2009, 106.)

Hyödynnän työssäni passiivista havainnointia eli en itse ota osaa päivän tapahtumiin vaan tarkkailen sivusta muiden tekemisiä. Havainnoinnin jälkeen kirjatut asiat analysoidaan ja niistä tehdään raportti. Raportissa on hyvä pitää selkeästi erillään se, mitä havaittiin ja mitkä taas ovat omia johtopäätöksiä. Saadut tulokset helpottavat tuotekehityksen valintojen tekemistä. (Hyysalo 2009, 111–116.)

### **5.3.1 Havainnoinnin toteutus**

Valitsin haastattelujen lisäksi havainnoinnin, jotta saisin kokonaisvaltaisemman kuvan päiväkodin työntekijöiden arjesta ja työvaatteelta vaadittavista ominaisuuksista. Haastatteluissa ei välttämättä käy ilmi kaikkia tilanteita tai ongelmakohtia, joita taas havainnoimalla saatan huomata. Havainnoinnin avulla saan tietoa erilaisista tilanteista, joita päiväkodissa tulee vastaan.

Haastattelujen jälkeen seurasin noin kahden tunnin ajan Miedon päiväkodin kuutta työntekijää. Vaihtelin välillä paikkaani, että näin, mitä esikoulun ja päiväkodin puolella tapahtui. Seurasin päivittäisiä askareita silmälläpitäen vaatetuksen osuutta niissä. Tarkkailin esimerkiksi työasentoja, jotka vaikuttavat vaatteiden kaavoitukseen. Seurasin myös mahdollisten turvallisuusriskien esiintymistä. Tavoitteenani oli siis saada tietoa siitä, miten voisin työvaatteillani parantaa päiväkodin henkilökunnan työmukavuutta ja mahdollisesti lastenkin viihtyvyyttä.

### 5.3.2 Havainnoinnin tulokset

Seurasin noin kahden tunnin ajan Miedon päiväkodin toimia ja samalla työntekijät kommentoivat pyytämättä tekemisiään. Ensimmäinen tunti meni sisällä vapaasti leikkien, jonka jälkeen lähdettiin ulos pulkkamäkeen. Sisällä päiväkodin työntekijät joutuvat istumaan lasten kanssa lasten mitoille tehdyillä tuoleilla sekä lattialla. Etenkin nuoremmat hoitajat istuivat ja konttailivat lattialla lasten mukana ja leikittivät lapsia sylissä. Hoitajat joutuivat koko ajan kyykkimään lasten tasolle ottamaan tavaroita vastaan sekä nostelemaan ja kantelemaan lapsia. Myös lapsille puhuminen vaatii kyykistelyä ja kumartelua. Leikin jäljiltä jääneitä tavaroita piti myös nostella koko ajan pois lattioilta.

Esikoulun puolella lapsilla oli ensin vapaata leikkimistä ja sen jälkeen oppitunti-mainen hetki omassa luokassaan. Siellä lapset ja päiväkodin henkilökunta istuivat tuoleilla ja olivat muutenkin rauhallisemmin kuin päiväkodin puolella. Oppitunnin jälkeen he lähtivät viereisen ala-asteen saliin liikkumaan.

Miedon päiväkodissa oli lämmintä sisällä ja henkilökunta sanoikin, että sisällä tarpeeksi kyllä. Esikoulun puolella ja eteisessä oli hieman viileämpää. Polvet joutuvat kovalle koetukselle vähän väliä polvistuessa sekä lattialla touhutessa ja ryömiessä lasten mukana. Housujen polvet kuulemma kuluvatkin todella nopeasti ja menevät rikki. Nummen päiväkodissa sanottiin kaipailtavan polvisuojia avuksi. Jalassaan osalla oli sisäkengät ja osalla pelkät sukat, koska sukkasillaan oli helpompi touhuta lattialla.

Pihalle mentäessä henkilökuntakin puki toppahousut sekä -takin päällensä. Toppahousut yltivät vain vyötärölle asti ja takki oli suhteellisen lyhyt, jolloin vähän väliä korjailtiin takin helmaa alemmas. Lapsia nostellessa ja puuhatessa takin helma nousi koko ajan ylemmäs paljastaen paljaan selän. Kommenttia tuli myös siitä, että pihalla touhutessa menee helposti luntakin selkään, kun vaatteet eivät pysy paikoillaan. (Kuva 4).



Kuva 4. Miedon päiväkodin väki ulkoilemassa  
(Lähde: Ylkänen Anni 2012).

#### 5.4 Yhteenveto haastatteluista ja havainnoinnista

Yhteenvetona voin todeta, että Miedon päiväkodissa esikoulun puolen henkilökunta oli tyytyväisin vaatteisiinsa. He toki olivat tekemisissä vanhempien lasten kanssa ja päivittäisiin askariin ei kuulunut niin paljon konttailua sekä nostelua, kuin päiväkodin puolen henkilökunnan työhön. Kaikki kuitenkin kaipasivat yhtenäisiä työvaatteita.

Päiväkotien henkilökunnat toivoivat työvaatteilta sellaisia ominaisuuksia, kuten kestävyyttä, joustavuutta, muotonsa pitävyyttä, käsien vapaata liikuttelua, monikäyttöisyyttä, helppohoitoisuutta, käytännöllisyyttä sekä sileänä ja puhtaana pysymistä. Suurin osa tykkäsi väljistä, rennoista vaatteista, joita ei tarvitsisi päivän aikana surra. Vaatteiden tulisi kuitenkin olla nättejä ja materiaalien miellyttäviä iholla. Työvaatteissa voisi myös olla kivoja yksityiskohtia. Miedon päiväkodissa on lämmin sisällä, joten he kaipasivat sinne ohuista kankaista valmistettuja, viileitä vaatteita. Värikkyyys oli myös kaikkien mieleen sekä printit ja kuviot. Suurin osa käytti mielellään housuja ja myös liivejä sekä tunikoita kaipailtiin. Essut olisivat myös käytännöllisiä heidän mielestään.

Haastattelussa tuli ilmi paljon toiveita, jotka kuitenkin olivat melko yhtenäisiä. Tärkeimpinä toiveina olivat toimivuus, kestävyys ja helppohoitoisuus. Tämä kävi ilmi havainnoinnissakin, kun päiväkodin henkilökunta kyykki, konttaili ja nosteli lapsia. Myös ulkoillessa kävi ilmi, etteivät nykyiset vaatteet toimi lasten kanssa liikkuesssa. Värikkyyks oli myös kaikkien toiveissa, joten se toteutuu työvaatekonsepteissa kuin myös monikäyttöisyys ja yhdisteltävyys.

Haastattelua ja havainnointia teoriaan verratessa voin todeta, että teoriassa ilmi tulleet asiat pätevät käytännössäkin. Tekemäni haastattelut ja havainnointi tukivat jo aiemmin hankkimaani tietoa siitä, millainen päiväkodin työvaatteen tulisi olla. Päiväkodin henkilökunnan toiveet olivat myös hyvin yhteneväisiä, joten työvaatekonseptien ominaisuudet ovat hyvin selvät. Mielestäni haastattelut onnistuivat hyvin, sillä sain paljon tietoa siitä, mitä työvaatteelta vaaditaan. Havainnointia olisin voinut tehdä pidemmänkin aikaa päiväkodilla eri askareiden parissa, mutta jo pelkkä aamupäivän lyhyt seuraaminen paljasti sen, miten huonosti nykyisen vaatteet istuivat päiväkodin arkeen.

## 6 MUOTOILUPROSESSI

Saamani toimeksiannon, tiedonhankinnan, haastattelujen sekä havainnoinnin pohjalta olen saanut hyvin selkeän kuvan siitä, millaisia työvaatteita päiväkotiin tulisi suunnitella. Tulokset ovat myös olleet hyvin yhteneväisiä toistensa kanssa.

Lopullisiksi muotoilun tavoitteiksi muodostuivat siis olennaisimpana työvaatteen toimiminen päiväkodin arjessa ja päivittäisten liikkeiden suorittamisen mahdollistaminen. Työvaatteen tulee olla myös lapset huomioon ottava niin mallinsa kuin väriensäkin puolesta. Vaatteen tulee olla myös kestävä ja helppohoitoinen. Mikään yllä mainituista ominaisuuksista ei kuitenkaan saa vaikuttaa vaatteen ulkonäköön, eli työvaatteen tulee olla hyvän näköinen ja mieluisa kaikesta huolimatta.

### 6.1 Ideointi

Ideoinnin aloitin tekemällä mindmapin eli miellekartan päiväkodin työvaatteisiin liittyvistä sanoista ja asioista (Kuva 5). Miellekartassa järjestellään ajatuksia hierarkkisesti ja niiden välille etsitään yhteyksiä käyttämällä kuvia, avainsanoja ja keskeisiä käsitteitä (Hassinen 2008, 16). Tämä auttaa käsittelemään tietoa tehokkaasti. Mindmap myös selkeyttää tavoitteita ja ajatuksia sekä auttaa keksimään luovempia ideoita ja ratkaisuja. (Buzan 2006, 13.)

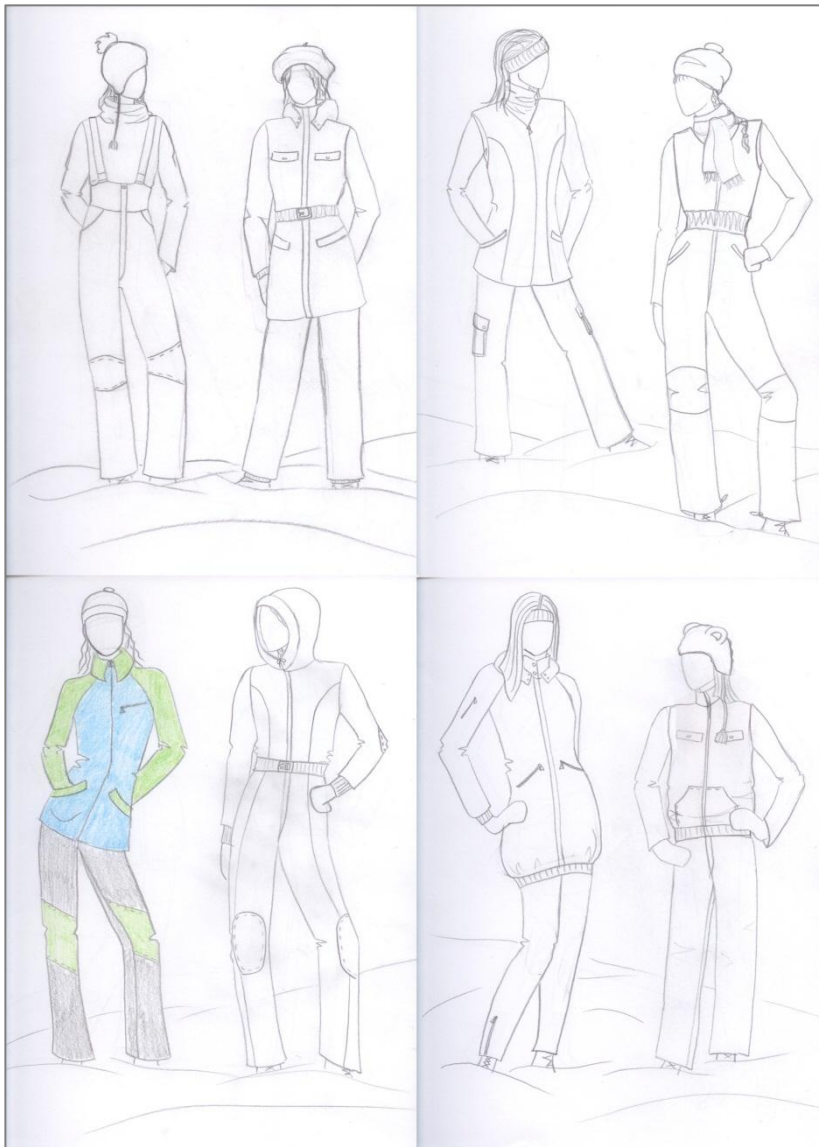
Tämän jälkeen poimin mindmapin pohjalta nousseista ideoista kahdeksan mielenkiintoisinta. Valitsin ideointiin seuraavat aiheet: kerroksellisuus sisävaatteissa, talvivaatteet ulkokäyttöön, hellevaatteet, liikuntaan soveltuvat vaatteet, erilaiset taskut ja niiden sijoittelu vaatteisiin, leikkisämpi roolivaate, muunneltavat vaatteet sekä virallisempi työvaate. Näistä kahdeksasta aiheesta aloin ideoida lootuskukka-menetelmää hyödyntäen (Kuva 6) (Liite 2). Lootuskukka-menetelmässä määritellään kahdeksan keskeistä teemaa, jotka liittyvät omaan ongelmaan tai haasteeseen. Tämän jälkeen kuhunkin teemaan keksitään kahdeksan ideaa, jolloin lopputuloksena on yhteensä 64 uutta ideaa. Näistä ideoista poimitaan parhaimmat jatkokkehitykseen. (Hassinen 2008, 24; Sloane 2010, 19) Tällä menetelmällä saateen löytää uusia oivalluksia ja asiayhteyksiä, joita ei muuten havaittaisi (Sloane 2010, 19).





## 6.2 Ideoinnista luonnoksiin

Ideoinnin pohjalta muodostuivat kolme teemaa tuleville konseptielleni. Ensimmäisen konseptin teemaksi valitsin talveen soveltuvat ihanan lämpöiset ja pehmoiset sisä- ja ulkovaatteet, toiseksi keveät ja hengittävät kesävaatteet ja kolmanneksi liikuntaan sekä leikkihetkiin soveltuvat huolettomat ja liikunnan iloa huokuvat vaatteet. Jo luonnostellessa huomasin liikuntaan ynnä muuhun soveltuvien vaatteiden suunnittelun hankalaksi. Etenkin kyseisen ryhmän vaatteiden erottaminen kesävaatteiden konseptista oli vaikeaa. Tein kuitenkin kustakin kolmesta konseptista 16 erilaista asukokonaisuutta eli kaiken kaikkiaan luonnokset noin sadasta eri vaatekappaleesta (Kuva 7) (Liitteet 3–7).



Kuva 7. Luonnoksia talvivaatteista

### 6.3 Päiväkodin henkilökunnan mielipiteet luonnoksista

Kävin näyttämässä tekemäni luonnokset Miedon päiväkodilla ja pyysin saada heiltä palautetta siitä, mikä vaatteissa toimi ja mikä ei. Palaute oli todella positiivista ja ehdotuksistani tykättiin jopa liikaakin. Valinnanvaraa oli siis turhankin paljon ja päiväkodin henkilökunnan oli hankala karsia sieltä mitään pois. Yksi selkeästi turha vaatekappale oli toppaliivi, jollaiselle heillä ei ollut käyttöä. Haaremi housut voi myös unohtaa mallistosta, sillä kukaan ei tykännyt niiden mallista. Sen sijaan syksy- ja kevätkauden ulkovaatteiden tarve tuli ilmi luonnoksiani esitellessä. En ollut ottanut konsepteissani huomioon näitä vuodenaikoja, mutta niihin soveltuvia vaatteita kaivattiin kuitenkin päiväkodin arkeen.

Mieluisimmiksi luonnoksistani nousivat erilaiset kietaisuhameet, -essut, -mekot sekä -paidat. Myös liivit, tunikat ja mekot saivat paljon kannatusta. Henkilökunnasta löytyi myös vannoutuneita housujen käyttäjiä ja toiveissa olikin saada erilaisia capreja, rennompia oleskeluhousuja sekä edustavampia housuja mallistoihin. Talvimalliston haalarit ja korkealla vyötäröllä varustetut toppahousut tulisivat tarpeeseen ja pidemmät talvitakitkin olivat mieluisia. Vähemmän kannatusta saivat boleet, kevyet mekot, nallenkorvainen pipo sekä runsaskauluksinen neuletunika, mutta niistäkin tykkäsi muutama työntekijä. Liikuntaan soveltuva toppi sekä hame ja caprit yhdistelmä oli myös muutaman mieleen.

Erityisen suosittu oli satuliivi, jossa oli paljon taskuja leluja ja muuta luettaessa tarvittavaa rekvisiittaa varten. Muutenkin taskujen tärkeyttä korostettiin ja osaan vaatteista lupasin lisäillä taskuja. Myös sellaiset vaatteet, joiden alle sai laitettua oman paidan, olivat päiväkodin henkilökunnan mieleen. Väreistä kysyessäni sain vastaukseksi, että melkeinpä kaikki värit käyvät, mutta esimerkiksi keltainen, violetti, pinkki, turkoosi ja oranssi mainittiin. Ylipäänsä raikkaat värit olivat mieluisia, mutta pastellisävyistäkin tykättiin.

## 6.4 Yhteenveto ennen konseptien suunnittelua

Päiväkodin henkilökunnan mielipiteet kuultuani ja heidän kanssa keskustellessa eräs työntekijä ehdotti teemoikseni ulko-, edustus- ja arkivaatteita. Mielestäni tämä luokittelu oli hyvä ja tuli vielä asiakkaalta itseltään, joten päätin ottaa sen käyttöön. Konseptien jakaminen ulkoiluun liittyviin vaatteisiin, hieman edustavampiin asuihin ja rennompiin jokapäiväisiin oleskeluvaatteisiin on järkevintä ja hyödyllisintä tässä tapauksessa. Tämä palvelee mielestäni paremmin päiväkodin henkilökunnan tarpeita, kuin kolmen konseptin tekeminen, joissa kussakin olisi kyseiset teemat mukana, mutta eri tyyleillä tehtynä. Näissä konsepteissa toteutuvat myös hyvin aiemmin esitelleeni Tabellin taulukon työvaatteiden luokittelut: kaivatut edustusvaatteet kuuluvat Tabellin imagovaatteiden ryhmään kun taas ulko- ja arkivaatteet ovat toiminnallisia ammattivaatteita ja osittain myös suojavaatteita.

Ennen lopullisten konseptien tekemistä kokosin niiden pohjaksi kuvakollaasit (Liitteet 8-10). Nämä tunnelma-kollaasit eli moodboardit ovat kuvakokoelmia, joiden avulla pystytään luomaan haluttu tunnelma sanallista kuvailua paremmin (McKelvey & Munslow 2008, 150).

## 6.5 Lopulliset konseptit

Lopulliset konseptit ovat rentoja oleskeluvaatteita sisältävä Kuurupiilo-mallisto, hieman parempia vaatteita sisältävä Kukkulan kuningas -mallisto ja ulkoiluvaatteita sisältävä Kymmenen tikkua laudalla -mallisto. Kuurupiilon vaatteet koostuvat rennoista, puuvillasekoitekankaisista, joustavista ja joustamattomista vaatteista. Vaatteiden kantavana teemana on rentous ja helppous, eikä niiden olemassaolosta tarvitse murehtia. Niissä on mukava touhuta ja leikkiä lasten kanssa. Silloin, kun ei jaksakaan miettiä pukeutumistaan ja mukavuus on tärkeintä, pukeudutaan näihin vaatteisiin. Mallistoon kuuluu myös kietaisuessa, jonka voi laittaa päälle vaatteita suojaamaan esimerkiksi vesiväreillä maalattaessa (Kuva 8) (Liitteet 11–13).



Kuva 8. Kuurupiilo-malliston planssi

Kukkulan kuningas-konseptimalliston vaatteet ovat hieman parempia, kuin yllä mainitun malliston vaatteet. Näitä voidaan pitää niin normaalina työpäivänä kuin vanhempien tullessa käymään päiväkodilla tai mahdollisissa kokoontumisissa. Eli silloin, kun halutaan laittaa jotain hieman hienompaa päälle, kuin vain löysät oleskeluhousut (Kuva 9) (Liitteet 14–16).

Kymmenen tikkua laudalla -konsepti taasen sisältää ulkovaatteita joka vuodenaikaan. Paksut toppavaatteet lämmittävät talvipakkasilla ja niiden mallit varmistavat peittävyys niin kyykkiessä kuin kurkotellessakin. Välivuodenaikojen takki ja housut ovat gore tex'in sekä softshell'in kaltaisia vettä hylkiviä ja tuulta pitäviä materiaaleja. Liiviä voi pitää selän lämmittimenä viileämpinä kesäpäivinä kuin myös ohutta takkia. Caprit ovat kuumimpia kesäpäiviä varten ja väljä sadetakki takaa mukavan ulkoilutuokion vaikka pienellä sateella (Kuva 10) (Liitteet 17–20).





Kuva 9. Kukkulan kuningas -malliston planssi



Kuva 10. Kymmenen tikkua laudalla -malliston planssi

## 7 YHTEENVETO

Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksinä olivat: mikä on työvaate ja millainen olisi hyvä työvaate päiväkotiin. Mielestäni onnistuin hyvin vastaamaan näihin kysymyksiin työssäni. Tiedonhankinnassa, haastatteluissa ja havainnoinnissa sekä lopullisissa mallistoissa käyvät ilmi vastaukset näihin tutkimuskysymyksiin.

Tiedonhankinta työvaatteesta oli yllättävän hankalaa. Sain kuitenkin koottua mielestäni hyvän perustan työlleni. Tiedonhankintaa olisi ehkä voinut laajentaa vielä, mutta aihealueet olisivat saattaneet rönsyillä liian kauas alkuperäisestä aiheesta. Neljänteen lukuun keräämäni tieto auttoi hyvin päiväkodin työvaatteen suunnittelussa.

Haastattelut sujuivat erittäin hyvin Miedon päiväkodilla ja hyvin Nummenkin päiväkodilla siitä huolimatta, etten saanutkaan kaikkia ennalta lupautuneita henkilöitä haastateltaviksi. Haastattelujen ja Miedon päiväkodissa tehdyn havainnoinnin pohjalta oli helppo aloittaa työvaatteiden ideointi, sillä vastaukset olivat niin yhteneväisiä ja sain selkeän kuvan siitä, mitä päiväkodin työvaatteelta vaadittiin. Tulokset vastasivat hyvin aiemmin keräämääni tietoa ja ne tukivat toisiansa.

Ideointi ja luonnostelu sujuivat hyvin, mutta olisin voinut jatkaa luonnosten kehittelyä enemmänkin ja hakea erilaisia ratkaisuja vaatteisiin. Nyt ensimmäisten luonnosten jälkeen tein jo lopulliset versiot työvaatteista. Toki päiväkodilla näyttämäni luonnokset olivat suurimmaksi osaksi sellaisenaan henkilökunnan mieleen, joten kehittelyä ei tarvittu. Toki joitain mielenkiintoisempia ratkaisuja olisi voinut löytyä, jos olisin miettinyt vaatteiden muotoja ja ominaisuuksia vielä uudelleen. Myös erilaisia värikokeiluja olisi voinut kokeilla.

Yhteistyö Miedon päiväkodin kanssa sujui ongelmitta ja henkilökunta oli aidosti innostunut aiheesta. Nummen päiväkodissa haastattelujen yhteydessä eräs haastateltava totesi, että ”ihanaa, että joku ottaa huomioon tällaisenkin asian” viitaten päiväkodin henkilökunnan työpukeutumiseen. Työlleni oli siis selvästikin tarvetta.

Sain myös hyvin kattavan palautteen Miedon päiväkodilta lopullisista mallistoista. Palaute oli todella positiivista ja mallistoista tykättiin kovasti. Joistain vaatteista ei

tykätty lähinnä sen takia, että ne eivät sattuneet olemaan kyseisen henkilön makuumaailmaan sopivia tai joku piti aina housuja hameiden sijasta. Mutta nämä olivat vain yksittäisiä tapauksia. Mallistot olivat siis onnistuneita, koska jokainen löysi niistä itselleen sopivia vaatteita. Epäilyksiä eniten herätti Kymmenen tikkua laudalla -malliston kokohaalari, mutta sen uskottiin toimivan kuitenkin työvaatteena.

Mielestäni työni eteni hyvin oikeassa järjestyksessä ja osiot tukivat toinen toisiansa. Tiedonhankinta, haastattelut ja havainnointi tukivat muotoiluprosessia ja lopullisissa mallistokonsepteissa näkyy päiväkodin työvaatteilta vaadittavat ominaisuudet. Opinnäytetyöni tavoitteena oli suunnitella päiväkotiin sopivia työvaatekonsepteja, jotka helpottaisivat henkilökunnan päivittäisiä toimia. Mielestäni onnistuin saavuttamaan tämän tavoitteen, etenkin saamani palautteen perusteella. Tässä esimerkiksi yksi lainaus Kuurupiilo-malliston kommentoinnista:

Arkivaatteissa mukavia malleja, jotka vaikuttavat siltä että ovat lasten kanssa touhuttaessa käytännöllisiä ja mukavia pitää päällä. Joustavat resorit vyötärössä ja housunlahkeissa ovat hyvä, vaatteet eivät saa kiristää, leikin ja touhun tiimellyksessä.

Toisena tavoitteena oli esittää lopulliset konseptit ammattimaisina plansseina. Tämäkin toteutui hyvin, kun unohdin liiallisen tietokoneella säätämisen ja annoin kuvien olla selkeästi käsin piirretyn näköisiä. Toki vaatteet olisi voinut mallintaa ja esittää jollain tietokoneohjelmalla tehtynä, mutta itselläni ei ole tietoa kyseisistä ohjelmista eikä taitoa niiden käyttämiseen, joten tämä oli hyvä kompromissi. Paperinukke-versiot konsepteista sopivat myös hyvin päiväkodin työvaatteiden esittämiseen.

Opinnäytetyöni onnistui siis hyvin ja aikataulussaan. Mielestäni siitä tuli hyvä ja tiivis paketti päiväkodin työvaatteen suunnittelusta. Yksi asia, mistä voisi vielä jatkaa, on alkuperäisenä tehtävänantona ollut mallistojen mahdollinen soveltaminen myös miesten vaatteisiin, joka ei ollut pakollista. Pääpainon sanottiin kuitenkin olevan nykyisessä henkilökunnassa, jossa ei ole miehiä. Mallistoihin ei tullut tunnelman ja väritysten lisäksi muuta kantavaa teemaa, ”punaista lankaa”, jota olisi voinut soveltaa miesten vaatteisiin. Toki mallistoihin voisi suunnitella samalla teemalla miestenkin vaatteita. Tässä olisi hyvä aihe seuraavaan opinnäytetyöhön.



## LÄHTEET

- Benun, I. & Top, P. 2008. The designers guide to marketing and pricing: how to win clients and what to charge them. Cincinnati : How Books.
- Buzan, T. 2006. Mind mapping: kick-start your creativity and transform your life. Harlow: BBC Active.
- Craik, J. 2005. Uniforms exposed: from conformity to transgression. New York: Berg.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Hassinen, J. 2008. Ideointityökalupakki: ideointimenetelmiä ja -työkaluja ideanikkareille. 5. versio. Partus Oy.
- Heinonen, S. 2012a. Lähiesimies, aamu- ja iltapäivätoiminnan koordinaattori. Miedon päiväkot. Puhelinkeskustelu 16.1.2012.
- Heinonen, S. 2012b. Lähiesimies, aamu- ja iltapäivätoiminnan koordinaattori. Miedon päiväkot. Henkilökohtainen tiedonanto 25.1.2012.
- Hyysalo, S. 2009. Käyttäjä tuotekehityksessä: tieto, tutkimus, menetelmät. Helsinki: Taideteollinen korkeakoulu.
- Kettunen, I. 2001. Muodon palapeli. Helsinki: WSOY.
- Koskennurmi-Sivonen, R & Raunio, A-M. 2003. Vaatekirja. 2. korjattu painos. Helsinki: Helsingin yliopiston kotitalous- ja käsityötieteiden laitos
- Lämpöviihtyvyys ja työvaatetus. 1982. Toimittanut Ilmarinen, R. Helsinki : Työterveyslaitos.
- McKelvey, K & Munslow, J. 2008. Fashion forecasting. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Mooij, M., Kortesmäki, T., Lammi, M., Lautamäki, S., Pekkala, J. & Sinkkonen, I. 2005. Kompassina asiakas: näkemyksiä ja kokemuksia käyttäjälähtöisyydestä. Tampere: Tammer-paino.
- Moss, M. 1988. Uniforms. Hove: Wayland

- Mäkinen, H., Antikainen, T., Ilmarinen, R., Tammela, E. & Hurme, M. 1996. Toimiva työ- ja suojavaatetus. Helsinki: Mikkor.
- Risikko, T. & Marttila-Vesalainen, R. 2006. Vaatteet ja haasteet. Helsinki: WSOY.
- Sarpaneva, P. & Kuhlefelt, M. 1979. Työvaate: lähin työympäristö. Helsinki: Kyriiri.
- Sloane, P. 2010. How to be a brilliant thinker: exercise your mind and find creative solutions. London: Kogan Page.
- Tabell, R., 2005. Asiantuntijuus työvaatetusallalla. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Taivassalo, L. 19.03.2010. Hyvä työvaate on yrityksen käyntikortti. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 16.2.2012] Saatavana: [http://www.smartoriginal.fi/files/1520\\_Smart\\_low.pdf](http://www.smartoriginal.fi/files/1520_Smart_low.pdf)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Ylkänen, A. Kevät 2012. Valokuvia Miedon päiväkodista.

## KUVAKOLLAASIEN LÄHTEET

Kuuruipiilo-kollaasi:

Green & Clean Mom. 5.5.2009. [Blogi]. Sommer. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://greenandcleanmom.org/toy-safety-tips/>

HubPages. Ei päiväystä. [Kuvasisivusto]. Miami: LuisEGonzalez. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://luisegonzalez.hubpages.com/hub/Lovable-Huggable-Teddy-Bears>

Kuntayhtymä Kaksineuvoinen. Päivitetty 2008. [Verkkosivusto]. Härmä: Metsäkulman päiväkot. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: [http://www.kaksineuvoinen.fi/Suomeksi/Sosiaali-ja\\_perhepalvelut/Paivahoito/Paivakodit/Metsakulman\\_paivakoti](http://www.kaksineuvoinen.fi/Suomeksi/Sosiaali-ja_perhepalvelut/Paivahoito/Paivakodit/Metsakulman_paivakoti)

Lilla Company. Päivitetty 2011. [Verkkokauppa]. Lempäälä: Lilla Company. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://www.lillacompany.fi/BoysGirls-Collegehousut>

Nuori Suomi. 4.3.2012. [Verkkosivusto]. Helsinki: Nuori Suomi. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://www.nuorisuomi.fi/artikkeli-paivahoito?id=27537464-sitten-pompataan-ikkunasta-ulos>

Pilttiipiiri. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Espoo: Suomen Nestlé. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://pilttiipiiri.fi/jutut/ruoka-ja-ravitsemus/paivahoitoruokailu-ei-vain-vatsantaytetta>

Vau.fi. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. iStockphoto. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://www.vau.fi/Meilla-on-lapsi/Kasvu-ja-kehitys/Lapsi-1-3-v/Neuvolassa-vauvavuoden-jalkeen/>

Kukkulan kuningas -kollaasi:

Body + Soul. 17.7.2011. [Verkkosivusto]. NewsLifeMedia Pty Ltd. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://www.bodyandsoul.com.au/parenting+pregnancy/parenthood/child+care+help+for+working+parents,13229>

Children's Clothing for Girls and Boys. 23.2.2012. [Blogi]. Admin. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://kidsdress.org/tag/girls-school-uniforms>

The Single Parent Perspective. 6.2.2012. [Verkkosivusto]. Microsoft Image. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://thesingleparentperspective.com/blog/ckmatthews/choosing-a-daycare/>

The Would-be Writers Guild. 14.3.2012. [Blogi]. Tiffany. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://wouldbewritersguild.blogspot.com/2012/03/my-imaginary-well-dressed-toddler.html>

Kymmenen tikkua laudalla -kollaasi:

123RF. Ei päiväystä. [Kuvastivusto]. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: [http://www.123rf.com/photo\\_5528492\\_happy-young-woman-in-yellow-raincoat-under-rain.html](http://www.123rf.com/photo_5528492_happy-young-woman-in-yellow-raincoat-under-rain.html)

Fiesta farms. 19.2.2012. [Blogi]. Ivy Knight. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://fiestafarms.ca/6951/food/family-day-survival-guid>

Graphicshunt. Ei päiväystä. [Kuvastivusto]. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: [http://www.graphicshunt.com/images/fall\\_leaves-13957.htm](http://www.graphicshunt.com/images/fall_leaves-13957.htm)

Hiidensalo, V. 15.5.2005. [Blogi]. Venla Hiidensalo. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://venlahiidensalo.wordpress.com/2005/05/15/kaunis-ja-armoton-kevat/>

Lapselle.net. 17.3.2009. [Blogi]. Helena. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: [http://www.lapselle.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=129&Itemid=214](http://www.lapselle.net/index.php?option=com_content&task=view&id=129&Itemid=214)

Melukylän lapset. 23.10.2010. [Blogi]. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://hamuli.vuodatus.net/blog/archive?&y=2010&m=10>

MTV3. 13.7.2012. [Verkkosivusto]. Helsinki: MTV MEDIA. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/helle-pienentaa-mansikoiden-kokoa/2010/07/1155172>

RedNet. 14.3.2012. [Verkkosivusto]. Ari Andersin. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: <http://rednet.punainenristi.fi/node/5273>

Sokos. 2012. [Verkkokauppa]. Sokos. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana: [http://www.sokos.fi/sokos/portal?a\\_Visit:dockat=0b019b36800449e709019b3680ca1ce2&pageName=artikkeli](http://www.sokos.fi/sokos/portal?a_Visit:dockat=0b019b36800449e709019b3680ca1ce2&pageName=artikkeli)

**LIITTEET**

## LIITE 1 Haastattelujen toteutus ja haastattelukysymykset

<b>Työntekijä</b>	<b>Päivämäärä</b>	<b>Kesto</b>
<b>Miedon päiväkot</b>		
Työntekijä 1	20.2.2012	5 min
Työntekijä 2	20.2.2012	4 min
Työntekijä 3	20.2.2012	3 min
Työntekijä 4	20.2.2012	9 min
Työntekijät 5 & 6	20.2.2012	7 min
<b>Nummen päiväkot</b>		
Työntekijät 7,8 & 9	20.2.2012	15 min

Haastattelun kysymykset:

Onko nykyisissä työasuissanne joitain ongelmia? Jos on, niin mitä?

Millaiset työasut olisivat hyvät ja mieluisat?

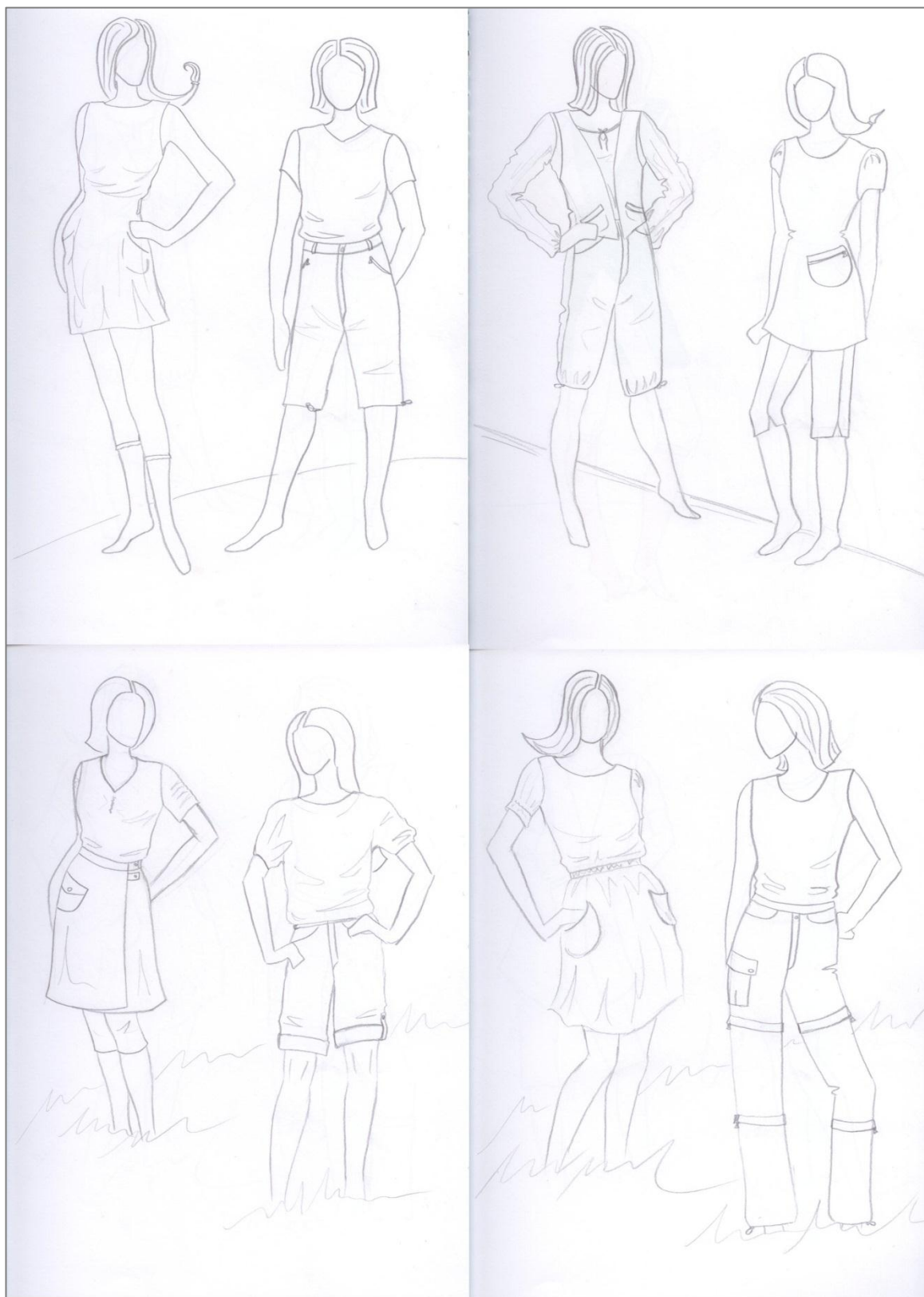
Mitä vaatimuksia työssäsi on työvaatteelle?

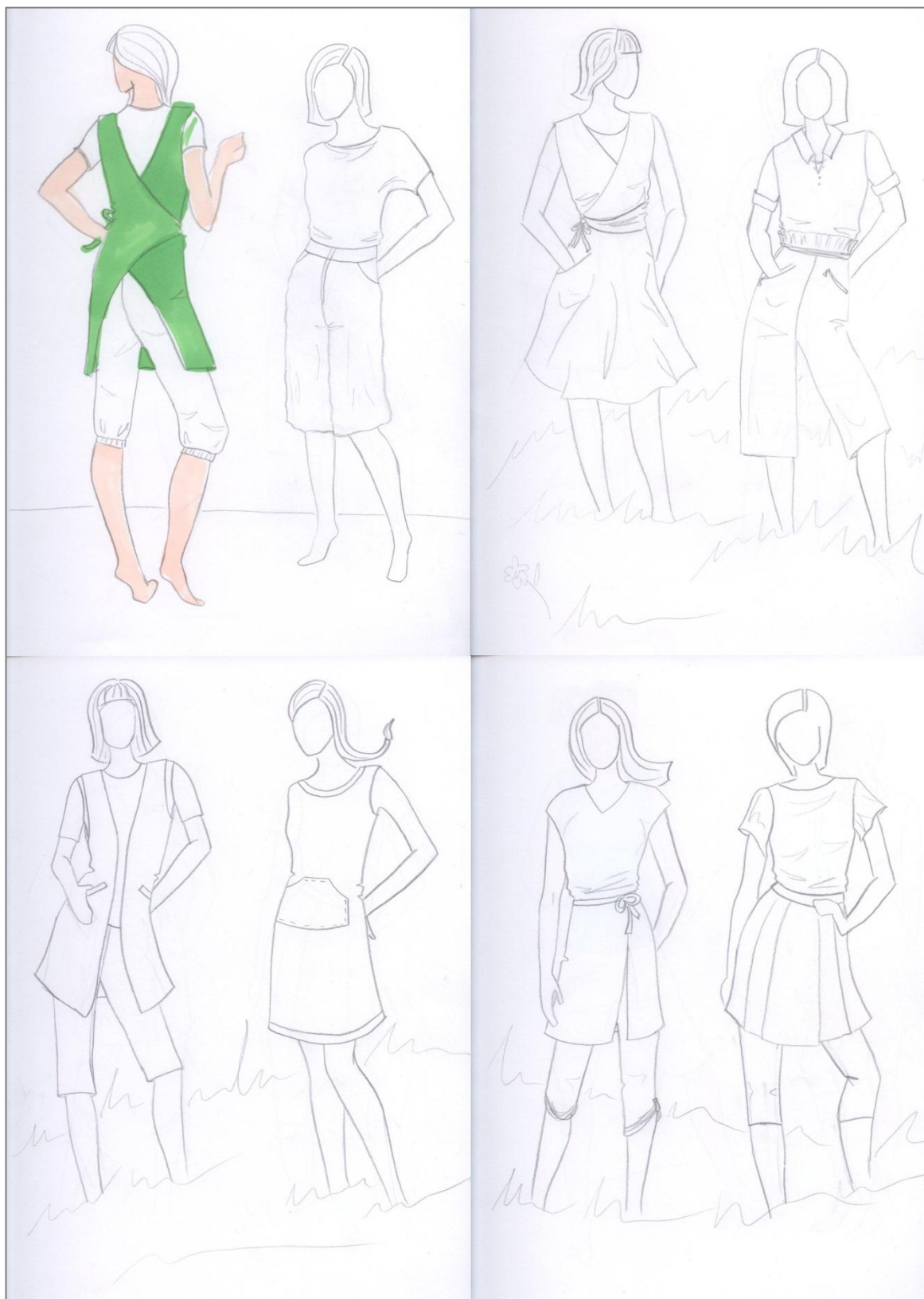
Haluatteko enemmän rooliasuja vai virallisempia työvaatteita?



**LIITE 3 Luonnoksia talvimallistosta**

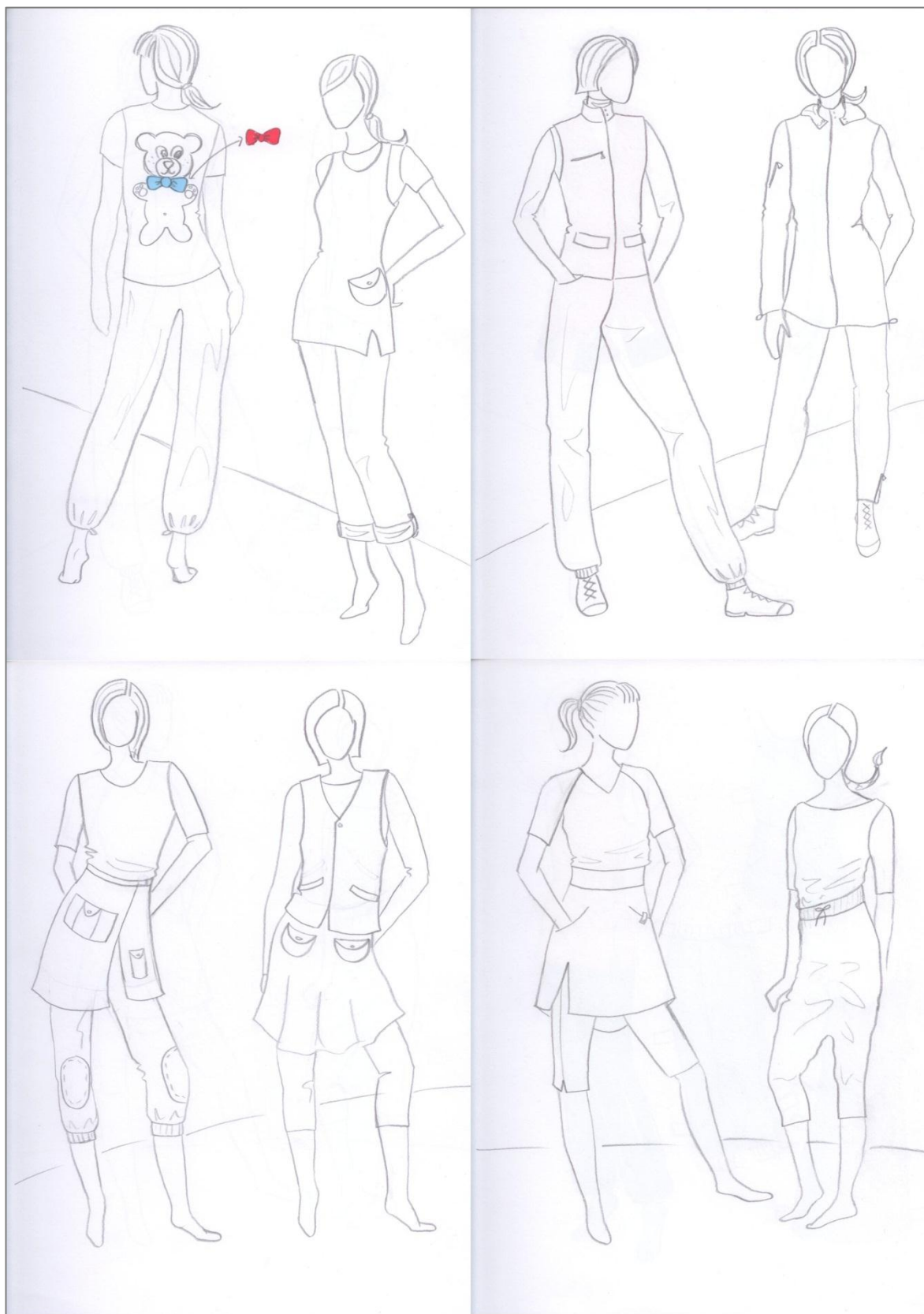


**LIITE 4 Luonnoksia kesämallistosta 1/2**

**LIITE 5 Luonnoksia kesämallistosta 2/2**

**LIITE 6 Luonnoksia liikunta- ja leikki-mallistosta 1/2**

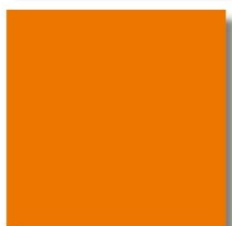
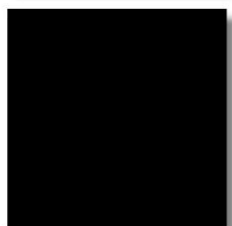


**LIITE 7 Luonnoksia liikunta- ja leikki-mallistosta 2/2**

## LIITE 8 Kuurupiilo-kollaasi



## LIITE 9 Kukkulan kuningas -kollaasi





## LIITE 10 Kymmenen tikkua laudalla -kollaasi



**LIITE 11 Kuurupiilo-konseptimalliston osia 1/3**



**LIITE 12 Kuurupiilo-konseptimalliston osia 2/3**

**LIITE 13 Kuurupiilo-konseptimalliston osia 3/3**

**LIITE 14 Kukkulan kuningas -konseptimalliston osia 1/3**

**LIITE 15 Kukkulan kuningas -konseptimalliston osia 2/3**



**LIITE 16 Kukkulan kuningas -konseptimalliston osia 3/3**

**LIITE 17 Kymmenen tikkua laudalla -konseptimalliston osia 1/4**

**LIITE 18 Kymmenen tikkua laudalla -konseptimalliston osia 2/4**



**LIITE 19 Kymmenen tikkua laudalla -konseptimalliston osia 3/4**



**LIITE 20 Kymmenen tikkua laudalla -konseptimalliston osia 4/4**